

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP HAK YANG DITERIMA  
PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA HARIAN  
KETIKA TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH  
BERLAKUNYA UU NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG  
PENETAPAN PERPU NOMOR 2 TAHUN 2022  
TENTANG CIPTA KERJA**

Agus Budiarto<sup>1</sup>, Hasnah Aziz<sup>2</sup>, Putri Hafidati<sup>3</sup>

Program Pascasarjana, Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

*Email : <sup>1</sup> agus.budiarto@unis.ac.id*

*Email : <sup>2</sup> hasnah.aziz@unis.ac.id*

*Email : <sup>3</sup> putri.hafidati@unis.ac.id*

**Abstrak**

Pekerja/buruh harian sebagai kontributor pembangunan berhak mendapatkan perlindungan negara, termasuk saat terjadi Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya mengkaji bagaimana implementasi perlindungan hak pekerja harian pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan, hak, serta hambatan yang dihadapi pekerja/buruh harian ketika terjadi PHK setelah undang-undang tersebut diberlakukan. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif melalui analisis peraturan perundang-undangan (statute approach). Lokus penelitian adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja memberikan pengakuan perlindungan terkait status hubungan kerja, PHK, dan jaminan sosial. Pekerja harian berhak mendapat PHK yang adil, manfaat jaminan sosial, dan uang kompensasi. Namun, implementasinya masih menghadapi hambatan internal (dari pekerja sendiri) dan eksternal (dari luar pekerja). Oleh karena itu, penelitian merekomendasikan peningkatan pengetahuan tentang perjanjian kerja harian, pembangunan kesadaran berserikat, pengaturan hukum yang lebih jelas mengenai kerja harian, serta integrasi pendidikan hukum ketenagakerjaan sejak dulu.

**Kata Kunci :** Perlindungan Pekerja/Buruh harian, Perjanjian Kerja harian, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

**Abstrak**

*Daily workers as contributors to development are entitled to state protection, including during Employment Termination (PHK). This research is motivated by the importance of examining how the protection of the rights of daily workers is implemented following the enactment of the Job Creation Law. The study aims to identify and analyze the forms of protection, rights, and obstacles faced by daily workers when PHK occurs after the law took effect. The research uses a qualitative method with a normative juridical approach through the analysis of legislation (statute approach). The research locus is the Industrial Relations Court at the Pontianak District Court Class 1A. The results show that the Job Creation Law provides recognition of protection regarding employment relationship status, termination, and social security. Daily workers are entitled to fair termination,*

*social security benefits, and severance pay. However, its implementation still faces internal obstacles (from the workers themselves) and external obstacles (from outside the workers). Therefore, the research recommends increasing knowledge about daily work agreements, building awareness to unionize, clearer legal regulations regarding daily work, and the integration of labor law education from an early stage.*

**Keywords:** Protection of Daily Workers, Daily Work Agreements, and Termination of Employment.

## A. Pendahuluan

Indonesia sebagai negara yang berlandaskan konstitusi telah mengamanatkan perlindungan terhadap segenap bangsa dan terciptanya kesejahteraan umum sebagaimana termaktub dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Dalam perjalanannya, negara dihadapkan pada tantangan besar dalam menjaga hak dan kesejahteraan pekerja, yang menjadi pilar utama perekonomian nasional. Pada tahun 2024, tercatat lebih dari 149 juta jiwa penduduk Indonesia berstatus sebagai pekerja, baik formal maupun informal. Kontribusi mereka terhadap perekonomian tidak hanya melalui pajak dan konsumsi, tetapi juga melalui peran strategis dalam menjaga stabilitas ekonomi nasional. Oleh karena itu, perlindungan terhadap pekerja bukan hanya kewajiban konstitusional, tetapi juga investasi sosial dan ekonomi yang strategis bagi keberlanjutan pembangunan bangsa.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua pekerja mendapatkan perlindungan yang setara, khususnya pekerja dengan perjanjian kerja harian. Mereka seringkali berada dalam posisi rentan karena hubungan kerja yang tidak tetap dan minimnya jaminan sosial. Padahal, hak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak asasi setiap warga negara, sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Kondisi ini menjadi lebih kompleks dengan adanya perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), yang membawa sejumlah perubahan signifikan dalam sistem hubungan industrial di Indonesia.

UU Cipta Kerja hadir sebagai respons atas krisis ekonomi pasca pandemi Covid-19 dan bonus demografi yang perlu disikapi dengan kebijakan yang adaptif. Undang-undang ini disusun dengan metode omnibus law yang menggabungkan dan mengubah beberapa undang-undang terkait ketenagakerjaan, investasi, dan kemudahan berusaha. Salah satu klaster penting dalam UU Cipta Kerja adalah klaster ketenagakerjaan yang mengatur antara lain tentang hubungan kerja, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Harapannya, regulasi baru ini dapat meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, termasuk pekerja harian yang selama ini sering termarginalkan.

Namun, implementasi UU Cipta Kerja justru memunculkan pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana perlindungan tersebut benar-benar dirasakan oleh pekerja harian. Data dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Pontianak menunjukkan bahwa jumlah gugatan yang diajukan oleh pekerja harian relatif rendah dibandingkan dengan pekerja dengan perjanjian kerja lisan, meskipun jumlah pekerja harian di Kalimantan Barat cukup

signifikan, terutama di sektor perkebunan dan pertanian. Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara regulasi yang ada dengan kesadaran serta kemampuan pekerja harian dalam memperjuangkan hak-haknya ketika terjadi PHK.

Studi terhadap putusan-putusan PHI Pontianak sebelum dan setelah berlakunya UU Cipta Kerja – seperti Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk dan Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk – menunjukkan bahwa pekerja harian seringkali tidak mendapatkan hak kompensasi apapun meskipun telah bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Hal ini menguatkan dugaan bahwa perubahan regulasi belum sepenuhnya memberikan dampak positif bagi pemenuhan hak pekerja harian. Bahkan, dalam beberapa kasus, status pekerja harian justru digunakan oleh pengusaha untuk menghindari tanggung jawab pembayaran pesangon atau kompensasi lainnya.

Di sisi lain, UU Cipta Kerja sebenarnya telah memperkenalkan sejumlah mekanisme perlindungan baru, seperti pemberian uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang termasuk di dalamnya pekerja harian, serta program jaminan kehilangan pekerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Namun, efektivitas dari ketentuan-ketentuan ini masih perlu dikaji lebih mendalam, mengingat masih rendahnya partisipasi pekerja harian dalam proses hukum ketika terjadi perselisihan. Hambatan internal seperti rendahnya pendidikan dan pemahaman hukum, serta hambatan eksternal seperti biaya dan jarak geografis, menjadi faktor penghambat utama.

Secara filosofis, negara memiliki tanggung jawab untuk memberikan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya tanpa terkecuali. Teori keadilan Aristoteles yang menekankan prinsip perlakuan yang sama bagi yang setara dan perlakuan berbeda secara proporsional bagi yang tidak setara, relevan untuk diterapkan dalam konteks perlindungan pekerja harian. Mereka yang telah memberikan kontribusi ekonomi melalui tenaga dan waktu kerja seharusnya mendapatkan pengakuan dan kompensasi yang layak, terlebih jika hubungan kerja berlangsung dalam waktu yang lama dan bersifat kontinu.

Penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai upaya mengkaji secara kritis implementasi UU Cipta Kerja dalam melindungi hak pekerja harian ketika terjadi PHK. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang konstruktif bagi pemerintah, legislator, dan praktisi hukum dalam memperbaiki sistem perlindungan pekerja harian. Dengan demikian, diharapkan tercipta hubungan industrial yang lebih berkeadilan dan berorientasi pada kesejahteraan bersama, sesuai dengan amanat konstitusi dan cita-cita bangsa Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini difokuskan pada analisis yuridis terhadap hak-hak pekerja harian pasca berlakunya UU Cipta Kerja, dengan studi kasus di Pengadilan Hubungan Industrial Pontianak. Melalui pendekatan normatif dan empiris, penelitian ini berupaya mengidentifikasi perlindungan hukum yang tersedia, hambatan dalam pemenuhan hak, serta upaya strategis untuk meningkatkan efektivitas regulasi yang ada. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi ilmiah dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan pekerja dengan perjanjian kerja tidak tetap.

Perubahan Undang undang Cipta Kerja yang melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja masih belum terlihat dampaknya bagi pekerja/buruh harian yang

jumlahnya cukup banyak di Provinsi Kalimantan Barat. Hal tersebut terlihat dengan masih rendahnya minat dari Pekerja/buruh harian untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial Pontianak baik karena perselisihan Pengakhiran Hubungan Kerja, ataupun perselisihan lainnya. Padahal Pekerja/buruh harian juga berhak mendapat perlindungan dan peningkatan kesejahteraan bagi kehidupannya setelah perubahan Undang Undang tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis menyusun rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Melakukan analisis terhadap perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh Harian ketika terjadi PHK sebelum dan setelah berlakunya UU Cipta Kerja.
2. Menginventarisasi hak-hak pekerja/buruh harian ketika terjadi PHK sebelum dan setelah berlakunya UU Cipta Kerja.
3. Menganalisis hambatan dan cara meminimalkan hambatan agar Pekerja/Buruh Harian yang mengalami Pengakhiran Hubungan Kerja dapat mendapatkan haknya melalui Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Pontianak.

## **B. Metode**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada analisis terhadap ketentuan-ketentuan hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan, serta penerapannya dalam praktik melalui putusan pengadilan. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan mendalam mengenai hak-hak pekerja harian dalam konteks pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya UU Cipta Kerja.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, seperti UUD 1945, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pontianak yang telah berkekuatan hukum tetap. Bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal, artikel ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Sementara itu, bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber online yang mendukung analisis.

Selain studi kepustakaan, penelitian ini juga dilengkapi dengan wawancara mendalam terhadap informan kunci yang terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pontianak. Informan tersebut meliputi hakim ketua dan anggota majelis hakim PHI, panitera muda, serta advokat yang sering menangani perkara pekerja harian. Wawancara dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai praktik penanganan perkara, penafsiran hukum, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses peradilan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan cara mengelompokkan, menyeleksi, dan menginterpretasi data berdasarkan tema-tema

penelitian. Data dari bahan hukum dan hasil wawancara dianalisis secara deduktif dan induktif untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Analisis dilakukan dengan memperbandingkan ketentuan normatif sebelum dan setelah UU Cipta Kerja, serta mengkonfrontasikannya dengan fakta empiris dari putusan pengadilan dan pandangan informan.

Lokasi penelitian ditentukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Kelas I A, dengan pertimbangan bahwa pengadilan tersebut memiliki yurisdiksi atas perselisihan hubungan industrial di seluruh Provinsi Kalimantan Barat, serta telah menangani sejumlah perkara yang melibatkan pekerja harian baik sebelum maupun setelah berlakunya UU Cipta Kerja. Waktu penelitian dilaksanakan dalam rentang September hingga Desember 2024, dengan tahapan yang meliputi persiapan, pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan.

Melalui metode penelitian ini, diharapkan dapat dihasilkan kajian yang mendalam dan komprehensif mengenai dinamika perlindungan hukum bagi pekerja harian dalam era UU Cipta Kerja, serta memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi perbaikan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

#### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Pontianak berfungsi sebagai pengadilan khusus yang menangani perselisihan hubungan industrial di wilayah Provinsi Kalimantan Barat. PHI Pontianak berada di bawah struktur Pengadilan Negeri Pontianak Kelas I A dan memiliki kewenangan untuk memeriksa dan mengadili perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, kepentingan, serta antar serikat pekerja. Berdasarkan data perkara yang diolah dari Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP), terlihat bahwa jumlah gugatan yang diajukan oleh pekerja harian cenderung rendah dibandingkan dengan pekerja dengan perjanjian kerja lisan, meskipun jumlah pekerja harian di Kalimantan Barat cukup banyak, terutama di sektor perkebunan dan pertanian. Struktur organisasi PHI Pontianak terdiri dari majelis hakim, kepaniteraan, dan kesekretariatan yang mendukung proses persidangan secara berjenjang dan terintegrasi.

#### **2. Pengolahan dan Analisis Data**

Data penelitian dikumpulkan melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP 35 Tahun 2021, serta putusan-putusan PHI Pontianak. Selain itu, dilakukan wawancara mendalam dengan hakim, panitera, dan advokat yang berpengalaman menangani perkara pekerja harian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif, pekerja harian telah diakui dan dilindungi oleh hukum, baik sebelum maupun setelah UU Cipta Kerja. Namun, dalam praktiknya, pekerja harian seringkali tidak mendapatkan hak kompensasi ketika di-PHK, meskipun telah bekerja dalam jangka waktu panjang. Putusan pengadilan cenderung menguatkan status pekerja harian sebagai hubungan kerja tertentu yang tidak berhak atas pesangon, kecuali terdapat penyimpangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja.

### **Pembahasan**

## **1. Perlindungan Pekerja Harian Ketika Terjadi Pengakhiran Hubungan Kerja**

Perlindungan hukum bagi pekerja harian dapat dilihat dari tiga aspek utama: perlindungan status hukum, perlindungan dalam proses PHK, dan perlindungan melalui program jaminan sosial. Setelah berlakunya UU Cipta Kerja, pekerja harian tetap diakui sebagai bagian dari pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diatur dalam PP 35 Tahun 2021. Mereka berhak atas perlindungan dari penyimpangan pelaksanaan perjanjian, seperti bekerja lebih dari 21 hari dalam sebulan secara berturut-turut yang mengakibatkan perubahan status menjadi pekerja tetap. Namun, implementasi perlindungan ini masih belum optimal, karena rendahnya kesadaran hukum pekerja dan lemahnya pengawasan dari instansi terkait.

## **2. Hak yang Diterima Pekerja Harian ketika Terjadi PHK**

Secara teoritis, pekerja harian berhak menerima uang kompensasi sesuai dengan masa kerja apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian, sebagaimana diatur dalam Pasal 61A UU Cipta Kerja dan Pasal 15-17 PP 35 Tahun 2021. Selain itu, pekerja harian juga berhak atas program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktik di PHI Pontianak, pekerja harian seringkali tidak berhasil memperoleh hak-hak tersebut karena sulitnya pembuktian hubungan kerja, tidak adanya perjanjian tertulis, serta rendahnya pemahaman mengenai prosedur hukum. Putusan pengadilan lebih sering menolak gugatan pekerja harian dengan alasan bahwa hubungan kerja telah sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja harian.

## **3. Hambatan dan Upaya Minimasi dalam Pemenuhan Hak Pekerja Harian**

Hambatan dalam pemenuhan hak pekerja harian bersifat internal dan eksternal. Hambatan internal meliputi rendahnya pendidikan, ketidaktahuan hukum, dan ketergantungan ekonomi. Sementara hambatan eksternal meliputi biaya proses hukum, jarak geografis, lambannya proses peradilan, serta belum maksimalnya peran serikat pekerja dalam memberikan pendampingan. Untuk meminimalkan hambatan tersebut, diperlukan upaya antara lain: sosialisasi regulasi ketenagakerjaan kepada pekerja dan pengusaha, penguatan kapasitas advokat dan pendamping hukum, penyederhanaan prosedur pengaduan, serta peningkatan pengawasan oleh dinas tenaga kerja. Selain itu, penting juga untuk memperkuat kelembagaan PHI agar lebih responsif terhadap kasus-kasus pekerja rentan seperti pekerja harian.

## **D. Kesimpulan**

1. Bahwa setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja), Pekerja/Buruh harian ketika terjadi pengakhiran hubungan kerja mendapatkan perlindungan dari Negara berupa perlindungan hukum atas status hubungan kerjanya, perlindungan dari PHK yang tidak adil, dan perlindungan jaminan sosial.
2. Bahwa dengan mendapatkan perlindungan dari Negara maka Pekerja/Buruh harian setelah berlakunya Undang Undang Cipta Kerja ketika terjadi PHK berhak atas PHK yang adil yaitu PHK dengan alasan dan pembayaran yang sesuai, mendapatkan

- manfaat program jaminan sosial berupa jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Selain itu juga berhak menerima kompensasi berupa seperti uang kompensasi PHK, uang kompensasi PKWT, uang ganti rugi PHK sebelum PKWT berakhir, dan uang penggantian hak.
3. Bahwa untuk mendapatkan hak-hak atas Pengakhiran Hubungan Kerja setelah berlakunya Undang Undang Cipta Kerja ternyata pekerja/buruh harian memiliki hambatan yang berasal dari pekerja/buruh harian sendiri (hambatan internal) seperti memiliki latar belakang pendidikan yang rendah sehingga kurang memahami peraturan terkait pelaksanaan perjanjian kerja harian, kebebasan berserikat, akses informasi dan bantuan hukum ketika mengalami PHK. Selain itu faktor ekonomi yang menyebabkan sulit membiayai proses perselisihan hubungan industrial baik didalam maupun diluar Pengadilan.

## Referensi

### Buku:

- Achmad, Ali. (2009). *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) & Teori Peradilan (Judicialprudence): Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Asikin, Z. (1994). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Azsyhadie, Z. (2008). *Aspek-aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 33.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1998). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dony Sipayung, P., Orba Manullang, S., Anggusti, M., & Ilmi Faried, A. (2022). *Buku hukum ketenagakerjaan (Issue February 2023)*. YAYASAN KITA MENULIS.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan*. In Literasi Nusantara. literasi nusantara abadi group.
- Hodge, G. A. (2018). *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Sinar Grafika, 66(2002), 13.
- Ii, B. A. B. (2000). Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum , Cetakan ke-V, (Bandung: Citra Aditya Bakti, , 2000) ibid hal 74 3 Philipus M. Hadjon, Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia (Surabaya PT Bima ilmu, 1987). 23–28.
- Nur Hidayat, I. N. (2017). Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif Subekti., Nugraheni Veronika., & Lestari, Sri. (2020). *Perlindungan hukum bagi konsumen rumah tapak dalam kontrak jual beli dalam perjanjian pengikat jual beli* (T. LESTARI (ed.); tika lesta). CV.JAKAD MEDIA PUBLISHING.
- Triningsih, A. (2020). *Hukum ketenagakerjaan* (P. RAJAWALI (ed.)). PT.RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. In *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2011). *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Menggugat Konsep Hubungan Kerja, 1, 1–224. <http://repository.um-surabaya.ac.id>
- Zaenal, A. (1994). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**Jurnal:**

- Bidin A. (2017). Metode Penelitian Hukum. *Вестник Росздравнадзор*, 4(1), 9-15.
- Dalimunthe, N., Ariyadi, A., Setia, A., Annisa, D. N., William, J., Ps, I. V, Estate, M., Percut, K., Tuan, S., & Serdang, K. D. (2023). Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1314>
- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1755-1764. <https://doi.org/10.31>
- Ferdos, E., Suartini, S., & Hidayat, Y. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Hutama Karya (Persero). *Binamulia Hukum*, 13(1), 177-184.
- Mardianto, S. E. (2022). Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja / Buruh Di Indonesia. *Serina IV UNTAR 2022*, 7, 536. <https://journal.untar.ac.id/index.php/PSERINA/article/view/19633>
- Nur Hidayat, I. N. (2017). Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif Ika Novi Nur Hidayati. *Az Zarqa*, 9(2), 198.
- Puji Lestari, D. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Normative Juridical Analysis of Compensation for Certain Time Work Agreements (Pkwt) Based on the Job Creation Act. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339-349. <https://jhlg.rewangrencang.com/>
- Usman. (2015). Negara Dan Fungsinya. *Al-Daulah*, 4(1), 130-139. [http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/al\\_daulah/article/view/1506/1445](http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/al_daulah/article/view/1506/1445)

**Perundang-Undangan:**

- Tim Pustaka Setia. 2002. Undang-undang Dasar 1945 Setelah Amandemen Keempat Tahun 2002. Bandung. CV. Pustaka Setia.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (1985). Peraturan Menaker Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Republik Indonesia, 1, 77.
- Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional PP Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan PP 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pontianak Nomor 44/pdt.sus-PHI/2020 Pn Ptk, dan Nomor 50/Pdt.sus-PHI/2021 Pn.Ptk
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Istirahat, Alih Daya, Pemutusan Hubungan Kerja.
- PP 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang undang No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja