



**PERLINDUNGAN PEKERJA DITINJAU DARI KONSEP HUBUNGAN KERJA  
PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

**Khairani<sup>1\*</sup>, Trie Rahmi Gettari<sup>2</sup>, Sri Arnetti<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Padang, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Hukum, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

\*Corresponding Author: [khairani.lubis6@gmail.com](mailto:khairani.lubis6@gmail.com)

**Info Artikel**

Diterima, 20/05/2023

Direvisi, 22/06/2023

Dipublikasi, 09/07/2023

**Kata Kunci:**

Hubungan Kerja, Alih  
Daya dan Perlindungan

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan pekerja dengan adanya beberapa perubahan konsep hubungan kerja sejak berlakunya UU Cipta Kerja. sebagaimana diketahui hubungan kerja merupakan patokan dasar dari perlindungan para pihak. Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara subjek hukum dalam perjanjian yang berkaitan dengan pekerjaan. Pada dasarnya hubungan kerja terjadi antara pemberi kerja dengan pekerja, yang berisi aturan tentang hak dan kewajiban dan syarat-syarat kerja sehingga jelas apa hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja. Berlakunya UU Cipta Kerja membawa perubahan terhadap jenis hubungan kerja, terjadi perluasan model hubungan kerja dan perubahan konsep perjanjian penyediaan jasa pekerja menjadi alih daya. Dengan perubahan tersebut menimbulkan pertanyaan bagaimanakah perlindungan terhadap para pihak dalam hubungan kerja dan bagaimana prinsip hubungan industrial dapat diciptakan menurut UU Cipta Kerja. Penelitian ini bersifat yuridis ormatif dan deskriptif analisis. Data yang dipergunakan adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Hasil kajian menunjukkan bahwa jenis hubungan kerja yang terdapat pada UU Cipta Kerja selain masih berlaku Perjanjian Kerja tetap dan Perjanjian kerja waktu tertentu, ada perjanjian kerja fleksibilitas yaitu perjanjian yang didasarkan pada selesainya pekerjaan/paruh waktu, perjanjian penyediaan jasa pekerja hanya mengubah istilah menjadi alih daya, sedangkan konsep hubungan kerjanya masih sama dengan Konsep hubungan kerja sebelumnya yakni menyimpang dari konsep hubungan kerja yang seharusnya karena terdapat 3 pihak dalam perjanjian tersebut yakni pemberi kerja, penyedia jasa dan pekerja. Dengan demikian konsep hubungan kerja yang terdapat pada UU Cipta Kerja didasarkan pada mekanisme kesepakatan para pihak, seperti soal batas waktu PKWT dan hak istirahat panjang yang bisa disepakati dalam perjanjian kerja. Dapat dikatakan bahwa kontrol negara terhadap hubungan kerja dikurangi, hal itu menyebabkan makin sulit menciptakan hubungan industrial karena hubungan hukum para pihak lebih diarahkan kearah privat dan semakin mengurangi campur tangan pemerintah. Konsekuensinya menyebabkan perlindungan dan kepastian hukum sulit diperoleh oleh pekerja ditengah persaingan mendapatkan pekerjaan.

**Abstract**

*This study aims to determine the protection of workers with several changes to the concept of employment relations since the entry into force of the Job Creation Law. As is well known, the employment relationship is the basic benchmark for the protection of the parties. Employment relationship is a legal relationship between legal subjects in an agreement related to work. Basically, the employment relationship occurs between the employer and the worker, which contains rules regarding rights and obligations and working conditions so that it is clear what the rights and obligations of the employer and worker are. The enactment of the Job Creation Law brought changes to the types of*

**Keywords:** Working  
Relationship,  
Outsourcing and  
Protection

---

---

*work relationships, there was an expansion of the model of work relations and a change in the concept of agreements for the provision of worker services to outsourcing. This change raises the question of how to protect the parties in work relations and how the principles of industrial relations can be created according to the Job Creation Law. This research is normative juridical and analytical descriptive. The data used are primary, secondary and tertiary legal materials. The results of the study show that the types of work relationships contained in the Job Creation Law are in addition to permanent employment agreements and work agreements for a certain time, there are flexible work agreements, namely agreements based on completion of work/part time, agreements for providing employee services only change terms to outsourcing, while the concept of working relations is still the same as the previous concept of working relations, namely deviating from the concept of working relations that should be because there are 3 parties to the agreement, namely the employer, service provider and worker. Thus the concept of work relations contained in the Job Creation Law is based on the agreement mechanism of the parties, such as the matter of the PKWT time limit and the right to long rest that can be agreed upon in a work agreement. It can be said that the state's control over labor relations is reduced, this makes it more difficult to create industrial relations because the legal relations of the parties are more directed towards the private sector and further reduce government interference. The consequence is that it is difficult for workers to obtain legal protection and certainty in the midst of competition for jobs.*

---

---

## PENDAHULUAN

Kedudukan hubungan kerja sangat strategis dalam memastikan hak dan kewajiban para pihak karena didalamnya terdapat hak-hal yang diinginkan oleh para pihak melalui kesepakatan atau melalui perjanjian baku yang ada.

Konsep hubungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) terdiri dari beberapa model antara lain berupa perjanjian kerja, Konsep hubungan hukumnya jelas antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang harus memenuhi syarat terpenuhinya unsur pekerjaan, perintah dan upah<sup>1</sup> sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan.

Hubungan hukum yang diharapkan mengarah pada terciptanya hubungan industrial yang harmonis sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan yakni terciptanya hubungan industrial yang harmonis diantara pelaku proses produksi yakni Pekerja, pengusaha dan Pemerintah yang didasarkan pada Pancasila dan UUD 1945<sup>2</sup>.

Campur tangan pemerintah sangat penting dalam mengatur keseimbangan atas kedudukan para pihak yang tidak seimbang melalui pengaturan, kebijakan pelayan dan penindakan sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 102 UU Ketenagakerjaan<sup>3</sup>.

Sementara hubungan hukum yang terdapat pada pada UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 mengatur mengenai Perjanjian kerja yang melakukan perubahan, penghapusan dan penambahan dalam beberapa pasal. Adanya perubahan terhadap ketentuan yang terdapat pada perjanjian kerja terutama yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja waktu tertentu dan perjanjian penyediaan jasa pekerja (outsourcing) tentu membawa konsekuensi tersendiri pada

---

<sup>1</sup> Bandingkan dengan Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Teori*, Ghalia Indonesia, hlm 45 -46

<sup>2</sup> Khairani, 2021, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, RadjaGrafindo, Depok, Hlm. 4

<sup>3</sup> Ibid.

perlindungan kepada para pihak di dalam hubungan kerja serta berpengaruh pada arah kebijakan/politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Batasan permasalahan dalam kajian diperlukan agar pembahasan terarah, oleh karena permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana konsep Hubungan Kerja pasca berlakunya UU Cipta Kerja?
- b. Bagaimanakah perlindungan terhadap para pihak dalam hubungan kerja dan bagaimana prinsip hubungan industrial menurut UU Cipta Kerja?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, oleh karena itu pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dan pendekatan perbandingan. Dalam pendekatan yuridis normatif ini, yang dilakukan adalah menganalisis secara sistematis dan konsisten terhadap keterpaduan substansi yang dikandung dalam peraturan mengenai konsep hubungan kerja di dalam UU Ketenagakerjaan termasuk *outsourcing* kemudian membandingkan pengaturan konsep hubungan kerja yang terdapat pada UU Cipta Kerja yang mengubah beberapa pasal terhadap UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hanya data sekunder, maka pengumpulan bahan hukumnya dilakukan melalui kajian kepustakaan (*library research*) yang didapat melalui penelusuran secara konvensional dan teknologi elektronik (situs internet).

## **PEMBAHASAN**

### **Konsep Hubungan Kerja menurut UU Cipta Kerja**

UU No. 20 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sudah berlaku lebih kurang 2 tahun sejak diundangkan tahun 2020 yang lalu. Sejak mulai dibahas di Lembaga DPR sampai saat ini masih menuai perdebatan bahkan digugat ke Mahkamah Konstitusi yang menghasilkan Putusan MK. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa UU Cipta Kerja berlaku secara inkonstitusional bersyarat karena tidak mengikuti prosedur yang ditentukan di dalam UU Pembentukan peraturan Perundang-undangan.

Sebagaimana diketahui bahwa UU Cipta Kerja memuat berbagai materi muatan yang disatukan di dalam satu UU, salah satu bab berisi tentang Ketenagakerjaan. Bidang ketenagakerjaan yang dimuat merupakan perubahan dari beberapa muatan dalam dari berbagai UU eksisting ketenagakerjaan, misalnya UU Ketenagakerjaan, UU Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU BPJS, UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. UU Cipta Kerja mengubah, menghapus dan menambah beberapa konsep hubungan kerja yang telah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan terutama terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja (*outsourcing*).

#### **a. Perubahan Perjanjian Kerja Waktu tertentu**

Hal ini terdapat pada perubahan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang terdapat pada UU Cipta Kerja yakni Pasal 59 di dalam UU Cipta Kerja mengalami perubahan, ada yang ditambah dan dihapus, misalnya dalam ayat (1) UU Ketenagakerjaan pada huruf b kata paling lama tiga tahun dihapus, kemudian ada penambahan poin e di dalam ayat (1) yang isinya adalah pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Penambahan ini merupakan penegasan dari bunyi ayat (1) agar sejalan dengan uraiannya yang dibuat dengan poin-poin tersebut.

Kemudian ada ayat yang dihapus yang sebelumnya terdapat pada pasal 59 yakni ayat 3, 5,6, 7 dan 8 dihapus. Kemudian adanya pengaturan bahwa mengenai perjanjian kerja tertentu ini diatur lebih lanjut dengan PP, tidak lagi dengan Peraturan Menteri.

Ketentuan Pasal 59 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
  - a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c) pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  - e) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 59 UU Cipta Kerja diatur lebih lanjut di dalam BB II Pasal 2 sampai Pasal 17 PP No.35 Tahun 2021 antara lain ditentukan bahwa:

- 1) Hubungan kerja dapat dilakukan antara lain dengan PKWT  
Jenis PKWT ada 2 yakni: PKWT yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  - a. PKWT yang didasarkan pada Jangka waktu dibuat untuk; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama yakni Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - b. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: pekerjaan yang sekali selesai; atau <sup>[1]</sup>pekerjaan yang sementara sifatnya.
  - c. Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- 2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, memuat:
  - a. Ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan
  - b. Lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT

belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

3) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran. Perjanjiannya dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian. Dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh. Perjanjian Kerja harian dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:

- a. nama alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
- b. nama alamat Pekerja/Buruh;
- c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d. besarnya Upah.

Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.

4) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila tetap dilakukan persyaratan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

5) PKWT paling sedikit memuat:

- a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran dan cara pembayaran Upah;
- f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Dilihat dari isinya hampir sama dengan isi dari pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

6) PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Apabila pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling

lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

#### 7) Pemberian Uang Kompensasi

Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah; bagi 12
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah. Bagi 12

Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan. Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok. Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan. Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Tindak lanjut dari hubungan kerja ini diatur dengan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dilihat dari materi yang diatur di dalam PP ini sebaiknya namanya cukup Hubungan Kerja, apalagi dikaitkan dengan konsep ilmu perundang-undangan bahwa nama suatu peraturan itu harus singkat dan jelas<sup>4</sup>.

Ada beberapa perubahan yang terdapat pada UU Cipta kerja dan PP No.35 Tahun 2021 berkaitan dengan Hubungan Kerja:

---

<sup>4</sup> Yuliani, 2007, *Asas-asas Peraturan Perundang-undangan yang Baik Dalam Rangka Pembuatan Undang-undang Berkelanjutan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 19.

1. Masa percobaan untuk PKWT tetap dilarang tetapi jika tetap dibuat masa percobaan maka masa kerjanya tetap dihitung.
2. Jangka Waktu Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dibuat paling lama untuk 5 tahun, hal ini merupakan perubahan dari UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan jangka waktu Perjanjian kerja paling lambat 2 tahun, setelah itu diperbaharui paling lambat untuk 1 tahun. Artinya perjanjian kerja itu hanya bisa berlaku paling lama 3 Tahun. Hal ini mengurangi perlindungan kepada pekerja dari sisi perubahan syarat-syarat kerja dan perubahan perkembangan di dalam masyarakat yang berpengaruh pada kehidupan sosial pekerja. Ketentuan ini dapat dilihat pada Pasal 8 PP No.35 Tahun 2021 : PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
3. Masa kerja pekerja/buruh dalam perpanjangan jangka waktu tetap dihitung.
4. Diatur fleksibilitas kerja, yakni pekerjaan yang dilakukan dengan paruh waktu, sebagai konsekuensi dari jenis perjanjian yang didasarkan pada selesainya pekerjaan.
5. Adanya kompensasi bagi pekerja yang berakhir masa kerjanya (Pasal 15 – 17 PP No. 35 tahun 2021).

#### **b. Perubahan perjanjian penyediaan jasa pekerja menjadi Alih Daya**

Di dalam UU Ketenagakerjaan, Perjanjian Perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang terdapat pada Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan dan penghapusan di dalam UU Cipta Kerja. Pasal 64 dan 65 dihapus, sedangkan Pasal 66 diubah, artinya perjanjian pemborongan tidak berlaku lagi walaupun masih ada didasarkan pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP). Sedangkan Pasal 66 masih berlaku dengan berbagai perubahan, sebagai berikut :

- 1) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- 2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak ;
- 3) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
- 4) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

Di dalam UU Cipta Kerja jo PP No.35 Tahun 2021 pengaturan *outsourcing* atau Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana diatur di dalam Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah Pasal 64 dan 65 dihapus. Sementara Pasal 66 yang dikenal sebagai perjanjian penyediaan jasa pekerja atau *outsourcing* pekerja tetap dipertahankan tetapi dengan beberapa perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah:

- a. istilahnya menjadi alih daya.
- b. Perizinan untuk perusahaan alih daya ditentukan oleh Pemerintah Pusat.
- c. Hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi kerja adalah dengan PKWT atau PKWTT.
- d. Pekerjaan yang dibolehkan dengan alih daya tidak dibatasi lagi sebagaimana disebutkan di dalam Penjelasan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Tidak adanya pembatasan pekerjaan yang boleh dialih daya mengakibatkan hubungan kerjanya pun tidak ada pembatasan karena dimungkin dengan PKWT dan PKWTT. Hal ini bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27 /PUU/2011 yang isinya membatalkan frase bentuk perjanjian kerja tidak tertentu untuk perjnajian penyediaan jasa pekerja.

Secara rinci rumusan norma Pasal 66 yang diubah didalam UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diuraikan sebagai berikut:

#### Pasal 66

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis baik perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya diatur di dalam PP No. 35 Tahun 2021

#### Pasal 18

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. <sup>11</sup><sub>SEP</sub>
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
- (3) Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya. <sup>11</sup><sub>SEP</sub>
- (4) Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perj anjian Kerja Bersama.

#### Pasal 19

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan Perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih



Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.

- (2) Persyaratan pengalihan Perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

#### Pasal 20

- (1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Yang perlu dicermati pada alih daya ini adalah konsep hubungan kerja tetap tidak jelas karena masih mengikuti pola hubungan kerja sebelumnya bahwa tidak terpenuhi unsur pekerjaan, perintah dan upah secara utuh sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hal ini disebabkan oleh karena pekerjaan ada pada pemberi kerja, perintah dan upah pada perusahaan alih daya.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa di dalam UU Cipta Kerja terjadi perubahan yang signifikan yang membawa konsekuensi terhadap hak dan kewajiban para pihak serta syarat-syarat kerja. Dalam azas hukum dianut prinsip bahwa perjanjian merupakan hukum/UU bagi para pihak, seperti halnya Hubungan kerja yang dibentuk merupakan hukum yang mengikat bagi para pihak yang membuat perjanjian, oleh karena itu pembentukan perjanjian kerja harus memperhatikan kepentingan para pihak agar tujuan hukum tercapai. Tujuan hukum sebagaimana dimaksud oleh Gustav Radbruch harus mengandung keadilan, kepastian Hukum dan Kemanfaatan<sup>5</sup>. Artinya perubahan yang diatur di dalam UU Cipta Kerja seharusnya memberikan keadilan, kepastian dan manfaat bagi pekerja dan pemberi kerja sebagai bukti kehadiran Negara dalam mengatur dan melayani kepentingan para pihak, tidak hanya sekedar mengamankan satu pihak dalam hubungan kerja.

Lahirnya UU Cipta Kerja sesungguhnya sangat diharapkan semua pihak terutama pihak pekerja/buruh, khususnya materi yang berkaitan dengan *outsourcing*, seharusnya harmonisasi antara peraturan yang ada. Pengabaian atas harmonisasi substansi dapat menimbulkan akibat yang fatal<sup>6</sup>. Jika dihubungkan dengan gagasan John Rawls mengenai “kontrak sosial”<sup>7</sup> bahwa negara memunyai kewajiban untuk merealisasikan komitmen pada awal pembentukan negara yaitu perlindungan terhadap segenap bangsa Indonesia dan sluruh tumpah darah Indonesia.<sup>8</sup>

Sebagaimana juga disebutkan oleh Bagir Manan bahwa negara tidak semata penjaga keamanan tetapi juga pemikul utama tanggung jawab dalam mewujudkan keadilan sosial,

<sup>5</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bandung, hlm 20

<sup>6</sup> Wicipto Setiadi, *Harmonisasi Pembentukan Undang-undang, Proseding Seri Diskusi Ahli dan Seminar Nasional, memperbaiki kualitas Undang-undang di Indonesia*, The Habibie Centre dan Hannns Seidel Fondation, Jakarta, hlm.77-88

<sup>7</sup> John Rawls, *A Theory of Justice (revised edition)*, Harvard University Press: Cambridge, 1999, hlm 3. Lihat juga Damanhuri Fatah, *Teori Keadilan menurut John Rawls*, Jurnal TAPLs, vol 2 Juli-Desember 2013, hlm 2013, hlm 40

<sup>8</sup> Ike Farida, 2020, Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing, Sinar Grfaika, hlm.201

kesejahteraan umum dan sebisa-besarnya kemakmuran rakyat<sup>9</sup>. Dalam konsep ini Negara memiliki tiga aspek utama yaitu politik, hukum dan sosial ekonomi, aspek politik berupa pembatasan kekuasaan negara, aspek hukum yaitu supermasi hukum, asas legalitas dan *rule of law*, aspek sosial ekonomi yaitu keadilan sosial (*social Justice*) dan kesejahteraan umum (*public welfare*)<sup>10</sup>. Konsep negara hukum dalam negara menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaan dan segala wujud penyelenggaraan kekuasaan harus dilakukan dibawah kekuasaan huku.<sup>11</sup> Berbagai pendapat yang menyatakan bahwa perubahan konsep hubungan kerja berakibat pada hilangnya ketentuan batas waktu maksimal dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kedua, dihapuskannya frasa “kebutuhan hidup layak” sebagai rujukan penghitungan upah minimum yang berdampak pada bergesernya konsep perlindungan pengupahan secara luas. Ketiga, dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan alih daya (*outsourcing*). Keempat, pergeseran paradigma pemutusan hubungan kerja menjadi lebih mudah karena dibuka kemungkinan PHK hanya melalui pemberitahuan pengusaha ke pekerja tanpa didahului dengan perundingan. Kelima, UU Cipta Kerja juga sangat mengurangi kontrol 7 negara terhadap hubungan kerja, karena banyaknya hal yang dikembalikan pada mekanisme kesepakatan para pihak, seperti soal batas waktu PKWT dan hak istirahat panjang yang bisa disepakati dalam perjanjian kerja<sup>12</sup>. Hal ini juga berakibat pada hubungan industrial yaitu berubahnya konsep tripartisme ke bipartisme, Selain itu, UU Cipta Kerja juga telah mengkerdikan Serikat Pekerja, salah satunya melalui dihilangkannya batas minimum perjanjian kerja waktu tertentu<sup>13</sup>, bahwa UU Cipta Kerja mengadopsi *labor market flexibility*.<sup>14</sup>

Pengaturan alih daya yang terdapat pada UU Cipta Kerja tidak memberikan pengaruh apa-apa terhadap praktik *outsourcing* selama ini karena hal yang diatur di dalam perubahan tersebut sama saja dengan ketentuan sebelumnya. Padahal seharusnya pembentukan suatu UU normanya harus jelas sehingga tujuan yang hendak dicapai dari suatu UU juga jelas dan bisa memberikan manfaat kepada banyak pihak sebagaimana disebutkan oleh Jeremy Bentham<sup>15</sup> bagaimana agar hukum itu benar-benar fungsional dan memberi kebahagiaan bagi banyak orang dalam hal ini kepada pekerja dan pengusaha, hukum yang melindungi manusia saat mereka bekerja dan meyakinkan mereka akan hasilnya<sup>16</sup>. Dengan adanya rumusan norma yang tidak jelas di dalam Pasal 66 maka tidak semua lapisan masyarakat merasakan kebahagiaan dengan adanya suatu aturan. Sebagaimana disebutkan oleh Maria Farida Indarti bahwa pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik adalah dilakukan melalui

<sup>9</sup> Bagir Manan, 1966 Politik Perundang-undangan dalam Rangka Mengantisipasi Liberalisasi Perekonomian, FH-UNILA, Bandar Lampung. Hlm 16.

<sup>10</sup> Bagir Manan, 1994, Hubungan Antara Pusat dandaerah menurut UUD 1945, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hlm.38

<sup>11</sup> Aminuddin, 1999, Privatisasi BUMN Persero, Disertasi PPS UNAIR, Surabaya, Hlm 12

<sup>12</sup> Kertas-kebijakan-analisis-UU-Cipta-Kerja-FH-UGM-5-November-2020-rev-1.p

<https://rispub.law.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/1049/2020/11/Kertas-kebijakan-analisis-UU-Cipta-Kerja-FH-UGM-5-November-2020-rev-1.pdf>

<sup>13</sup><https://learninghub.id/implikasi-uu-cipta-kerja-dalam-hukum-kenetagerjaan/>

<sup>14</sup>*ibid*

<sup>15</sup> Ahmad Ali, 2002, *Menguak Tabir Hukum: Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*, Toko Gunung Agung Tbk, Jakarta, hlm.75, lihat juga Upendra Baxi, dalam Kata Pengantar *The Theory of Legislation*, Nusa Media dan Nuansa, Bandung.

<sup>16</sup> Jeremy Bentham, 1979, *Teori Perundang-undangan: Prinsip-prinsip Legislasi, Hukum Perdata dan Hukum Pidana*, terjemahan dari *The Theory of Legislation*, oleh N.M Tripathi Private Limited, Bombay, terjemahan oleh Nurhadi, Nusa Media dan Nuansa, Bandung, hlm.130

suatu suatu tahapan terpadu, mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, serta pengesahan atau penetapan hingga pengundangannya<sup>17</sup>. Kemudian ketentuan Pasal 66 yang mengharuskan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan penyedia jasa pekerja padahal pekerjaan ada pada perusahaan pemberi kerja<sup>18</sup>.

### **Perlindungan pekerja dalam hubungan kerja dan bagaimana prinsip hubungan industrial menurut UU Cipta Kerja.**

Kehadiran UU Ketenagakerjaan sebagai implementasi dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sebagai salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Negara kepada rakyat untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ketenagakerjaan sebagai hukum yang mempunyai karakter khas antara hukum privat dan hukum publik yang menghendaki kehadiran pemerintah dalam hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja. Meskipun hubungan kerja adalah hubungan antara subjek hukum dengan subjek hukum, antara orang perorangan (*persoonlijke*) dengan orang perorangan (*persoonlijke*) atau dengan badan hukum (*rechtspersoon*)<sup>19</sup>. Kehadiran Pemerintah dalam mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha karena pada dasarnya hubungan yang terjadi adalah hubungan yang subordinat sehingga kedudukan para pihak tidak seimbang terutama dari sisi sosial ekonomisnya.

Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jelas bahwa Pemerintah mempunyai fungsi yang sangat strategis dalam mengatur dan melayani kepentingan pengusaha dan pekerja agar tercipta hubungan yang harmonis setidaknya memperkecil gap kepentingan antara para pihak. Pemerintah punya kewajiban membuat aturan agar pengusaha nyaman dan lancer dalam berusaha sehingga produktifitas meningkat. Begitu juga dalam aturan yang dibuat memberikan perlindungan kepada pekerja agar tidak ditekan oleh pengusaha sehingga mereka nyaman dalam bekerja yang pada akhirnya bisa meningkatkan produktifitas, produktifitas tinggi dapat memengaruhi jalannya pembangunan.

Setelah berlakunya UU Cipta Kerja banyak pihak yang mengkhawatirkan konsekuensinya terhadap perlindungan kepada para piha terutama kepada pekerja karena diantara pasal-pasal pada Bab Ketenagakerjaan diperkirakan mengebiri hak-hak pekerja. Meskipun ada beberapa norma yang memberikan perubahan yang lebih baik.

Beberapa norma yang mengarah pada perlindungan kepada pekerja misalnya;

1. Pengaturan tentang jangka waktu perjanjian kerja yang dibuat untuk 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk 2 tahun. Lamanya masa berlaku perjanjian kerja menyulitkan bagi pekerja untuk menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam kehidupan terhadap perubahan syarat-syarat kerja, upah, promosi dan lain-lain.
2. Hubungan kerja fleksibel, pekerja boleh memilih bekerja dengan paruh waktu. sisa waktu bisa bekerja pada pengusaha lain, hal ini tentu berkaitan dengan pertanggung jawaban kepada pekerja jika dikaitkan dengan adanya kewajiban pemberi kerja untuk

---

<sup>17</sup> Maria Farida Indrati S, 2007, *Sinkronisasi dan Harmonisasi dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dalam Proseding Seri Diskusi Ahli dan seminar Nasional, memperbaiki Kualitas Pembuatan Undang-undangan di Indonesia*, The Habibie Center dan Hans Seidel Fondation, Jakarta, hlm. 61

<sup>18</sup> Lihat juga Aloysius Uwiyono, 2011, *Reformasi di Bidang Ketenagakerjaan*, volume 8 No.3 September 2011, Jurnal Legislasi Indonesia, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Jakarta, hlm. 391-393.

<sup>19</sup> Iman Soepomo, 1995, *Pengantar Hukum Perburhan*, Djambatan, hlm 8

- mendaftarkan pekerja program jaminan sosial. Dikhawatirkan akan terjadi saling lempar tanggung jawab sehingga pekerja akhirnya tidak diitkan sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja.
3. Adanya larangan masa percobaan bagi perjanjian kerja waktu tertentu dengan ancaman batal demi hukum dan jika tetap dilakukan oleh pemberi kerja maka masa kerjanya akan dihitung.
  4. Pengaturan tentang adanya uang kompensasi merupakan hal yang baru sebagai upaya memberikan penghargaan kepada pekerja yang berakhir masa kerjanya.
  5. Keberadaan Pasal 66 ini sesungguhnya selalu dituntut oleh pekerja untuk dihapus tiap tahun, tapi oleh UU Cipta Kerja malah dikukuhkan dengan istilah alih daya, artinya *outsourcing* pekerja/perbudakan modern ini masih tetap ada, apalagi tidak ada batas jenis pekerjaan, bisa jadi nanti semua hubungan kerja dilakukan dengan alih daya dan PKWT ditambah lagi tidak ada pembatasan terhadap pekerjaan yang boleh dilakukan dengan alih daya.

Ditinjau dari konsep perubahan yang terdapat pada UU Cipta Kerja yang mengalami beberapa perubahan mengandung plus minus terhadap perlindungan kepada para pihak. Jika dikaitkan dengan pendapat Philipus Hadjon yang menyatakan bahwa perlindungan hukum kepada masyarakat dapat dilakukan secara preventif dan secara refresif<sup>20</sup> sesungguhnya tidak bisa diberikan secara maksimal karena normanya betul yang kurang memadai di dalam UU Cipta Kerja karena secara prinsip konsep hubungan kerja diarahkan pada kesepakatan para pihak mengurangi peran Negara/Pemerintah dalam hubungan hukum pemberi kerja dengan pekerja yang nota bene mempunyai hubungan yang tidak selaras dan tidak seimbang. Selanjutnya Philipus M.Hadjon menyatakan bahwa perlindungan yang diberikan oleh Negara atau Pemerintah kepada rakyat :

“selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”<sup>21</sup>

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa dengan berlakunya UU Cipta Kerja konsep hubungan kerja *outsourcing* atau alih daya tetap sama dengan sedikit perubahan, sehingga dengan konsep hubungan kerja yang demikian perlindungan kepada pekerja masih rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Teori*, Ghalia Indonesia
- Ahmad Ali, 2002, *Menguak Tabir Hukum: Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*, Toko Gunung Agung Tbk, Jakarta

---

<sup>20</sup> Philipus Hadjon, Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum Dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994

<sup>21</sup> *ibid.*

- Aloysius Uwiyono, 2011, *Reformasi di Bidang Ketenagakerjaan*, volume 8 No.3 September 2011, Jurnal Legislasi Indonesia, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Jakarta Aminuddin, 1999, *Privatisasi BUMN Persero*, Disertasi PPS UNAIR, Surabaya,
- Bagir Manan, 1966 *Politik Perundang-undangan dalam Rangka Mengantisipasi Liberalisasi Perekonomian*, FH-UNILA, Bandar Lampung
- , 1994, *Hubungan Antara Pusat dandaerah menurut UUD 1945*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Damanhuri Fattah, *Teori Keadilan menurut John Rawls*, Jurnal TAPLs, vol 2 Juli-Desember 2013
- Iman Soepomo, 1995, *Pengantar Hukum Perburhan*, Djambatan
- Jeremy Bentham, 1979, *Teori Perundang-undangan: Prinsip-prinsip Legislasi, Hukum Perdata dan Hukum Pidana*, terjemahan dari *The Theory of Legislation*, oleh N.M Tripathi Private Limited, Bombay, terjemahan oleh Nurhadi, Nusa Media dan Nuansa, Bandung
- John Rawls, *A Theory of Justice (revised edition)*, Harvard University Press: Cambridge, 1999
- Ike Farida, 2020, *Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Sinar Grfaika
- Khairani, 2021, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, RadjaGrafindo, Depok
- Maria Farida Indrati S, 2007, *Sinkronisasi dan Harmonisasi dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dalam Proseding Seri Diskusi Ahli dan seminar Nasional, memperbaiki Kualitas Pembuatan Undang-undangan di Indonesia*, The Habibie Center dan Hans Seidel Fondation, Jakarta
- Philipus Hadjon, Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum Dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bandung
- Upendra Baxi, dalam Kata Pengantar *The Theory of Legislation*, Nusa Media dan Nuansa, Bandung.
- Wicipto Setiadi, *Harmonisasi Pembentukan Undang-undang, Proseding Seri Diskusi Ahli dan Seminar Nasional, memperbaiki kualitas Undang-undang di Indonesia*, The Habibie Centre dan Hannns Seidel Fondation, Jakarta
- Yuliandri, 2007, *Asas-asas Peraturan Perundang-undangan yang Baik Dalam Rangka Pembuatan Undang-undang Berkelanjutan*, RajaGrafindo Persada
- Kertas-kebijakan-analisis-UU-Cipta-Kerja-FH-UGM-5-November-2020-rev-1.p  
<https://rispub.law.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/1049/2020/11/Kertas-kebijakan-analisis-UU-Cipta-Kerja-FH-UGM-5-November-2020-rev-1.pdf>  
<https://learninghub.id/implikasi-uu-cipta-kerja-dalam-hukum-ketenagakerjaan/Jakarta>
- UU NO. 13 TAHUN 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Perubahan dari Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022
- PP No. 35 Tahun 2021 tentang Waktu Kerja Waktu Istirahat, Alih daya dan PHK