CAUSA

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 12 No 3 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

KEBIJAKAN PENGATURAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG

Puput Nabila, Waluyo, Fatma Ulfatun Najicha
Email: puputnabila97@student.uns.ac.id, waluyo.fh@gmail.com, fatmanajicha_law@staff.uns.ac.id
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan komponen vital dalam pembangunan nasional, sehingga negara berkewajiban memberikan perlindungan hukum yang adil dan menyeluruh. Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang membawa perubahan signifikan dalam kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan pengaturan perlindungan tenaga kerja dalam undang-undang tersebut melalui tiga aspek utama: perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis mencakup jaminan pengupahan dan jaminan sosial; perlindungan sosial mencakup hak atas kondisi kerja yang layak dan nondiskriminatif; sementara perlindungan teknis meliputi keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan pekerja migran. Kajian ini menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja telah mengakomodasi prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja, implementasi dan pengawasan yang efektif tetap menjadi tantangan utama dalam menjamin pemenuhan hak-hak pekerja secara utuh.

Kata kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan tenaga kerja, UU Cipta Kerja.

Article History
Received: Mei 2025
Reviewed: Mei 2025
Published: Mei 2025
Plagiarism Checker No 845
Prefix DOI org/10.3783/causa.v2i9.2461

Copyright : Author
Publish by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 12 No 3 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional sebagai subjek sekaligus objek pembangunan. Dalam konteks ketenagakerjaan, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi hak-hak pekerja sebagai bagian dari upaya menjamin kehidupan yang layak bagi seluruh warga negara. Hal ini secara normatif ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.[1]

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum pokok dan telah menjadi subjek hukum yang terus menerus diperdebatkan. Hukum ketenagakerjaan hadirk guna menciptakan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai upaya terjalinnya rasa aman, tentram, dan sejahtera guna menunjang kesejahteraan terhadap seluruh pihak yang terlibat di dalam terjadinya hubungan kerja.[2] Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan merupakan pelaku dan tujuan dalam pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dengan tujuan untuk mengembangkan potensi manusia Indonesia seutuhnya agar mencapai tingkat kesejahteraan, keadilan, kemakmuran, dan pemerataan yang optimal.[3]

Dalam upaya mewujudkan perlindungan tenaga kerja yang menyeluruh, pemerintah Indonesia terus melakukan pembaruan regulasi. Salah satunya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan jawaban dari dinamika legislasi setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat. Pembentukan regulasi baru ini berupaya menjawab kritik publik terhadap minimnya perlindungan tenaga kerja dalam UU sebelumnya.

---

[1] Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Adminitrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 326–36.

[2] Karunia Rosita and Waluyo Waluyo, "Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja," *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (August 1, 2023): 41, https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.68677.

[3] Prayogo Pranowo, Tanudjaja, and Nynda Fatmawati Octarina, "Fair Remuneration of Workers in Micro and Small Enterprises in Job Act," *Jurnal Cakrawala Hukum* 13, no. 2 (August 2022): 175–83, https://doi.org/https://doi.org/10.26905/ idjch.v13i2.7741.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 12 No 3 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Substansi pengaturan dalam UU Cipta Kerja yang telah diperbaiki mencakup aspek-aspek mendasar perlindungan pekerja, khususnya dalam tiga dimensi yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis mencakup hak atas pengupahan, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan pesangon yang layak. Perlindungan sosial mencakup hak atas kondisi kerja yang aman dan layak, jaminan kesehatan, serta perlindungan dari tindakan diskriminatif atau eksploitasi. Sementara itu, perlindungan teknis berhubungan dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pelatihan dan pengembangan kompetensi kerja, serta jaminan atas sistem hubungan kerja yang adil dan manusiawi. Ketiga bentuk perlindungan ini merupakan instrumen penting dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Urgensi kajian ini terletak pada evaluasi kritis terhadap efektivitas regulasi baru dalam memberikan perlindungan menyeluruh bagi tenaga kerja. Sehingga dapat dideskripsikan secara sistematis bagaimana bentuk-bentuk perlindungan tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, serta menganalisis pasal-pasal dalam memberikan perlindungan baik secara ekonimis, sosial maupun teknis kepada tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada studi terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku.[4] Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara menelaah peraturan perundang-undangan, literatur hukum, serta dokumen-dokumen resmi yang relevan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah norma hukum yang tertuang dalam peraturan ketenagakerjaan, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep perlindungan tenaga kerja dari perspektif hukum ekonomi, sosial, dan teknis. Teknik analisis yang digunakan adalah

[4] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Pertama (Jakarta: Kencana, 2006).

deskriptif-kualitatif dengan cara menginterpretasikan isi norma dan mengaitkannya dengan prinsip-prinsip perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.[5]

PEMBAHASAN

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk memastikan bahwa hak tenaga kerja tidak akan terabaikan dan dalam melaksanakan pekerjaannya tenaga kerja akan dilindungi. Perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja unutk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.[6] Perlindungan tenaga kerja secara umum dapat dibagi menjadi tiga yaitu Perlindungan Ekonomis, Perlindungan sosial, dan Pelindungan teknis. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 selanjutnya disebut UU Cipta Kerja, penjelasan mengenai ketiga perlindungan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan Ekonomis

   Menurut Agusmidah (2010), perlindungan ekonomi merupakan salah satu bentuk keamanan yang dikaitkan dengan upaya untuk menyediakan penghasilan yang cukup bagi pekerja guna memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka maupun keluarga mereka, bahkan dalam situasi ketika mereka tidak dapat bekerja karena keadaan di luar kendali mereka. Sehingga perlindungan ini dapat disebut sebagai jaminan sosial. Bagian Tiga UU Cipta Kerja yang membahas berbagai bentuk jaminan sosial dan Pasal 88 yang membahas pengupahan keduanya memberikan keamanan ekonomi bagi pekerja.

   Pasal 18 yang mendefinisikan ketentuan tentang jenis-jenis jaminan sosial termasuk Jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan merupakan bagian ketiga yang membahas berbagai bentuk jaminan sosial berdasarkan UU Cipta Kerja yang penjelasannya adalah sebagai berikut:

   a. Jaminan Kesehatan

      Tujuan dari jaminan ini adalah untuk menjamin bahwa peserta mendapatkan layanan keselamatan dan kesehatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan medis mendasar mereka. Keadilan dan kesetaraan sosial menjadi landasan bagi pelaksanaan jaminan ini. Asuransi sosial sangat menekankan pada kolaborasi peserta, status nirlaba, dan kontribusi pendapatan peserta. Akses yang sama terhadap layanan kesehatan

[5] Ibid.
[6] Yusuf Subkhi, "Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam" (Malang, 2012).

berdasarkan kebutuhan medis bukan sarana finansial disebut sebagai ekuitas.

Semua orang yang membayar iuran atau yang didukung oleh pemerintah dianggap sebagai pemegang polis jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan memberikan manfaat kepada peserta serta anggota keluarganya. Di antara manfaat tersebut adalah layanan kesehatan bagi masyarakat, seperti layanan distribusi, pencegahan, penyembuhan, dan rehabilitasi, serta obat-obatan dan perlengkapan medis sekali pakai yang diperlukan untuk terapi.[7]

b. Jaminan Kecelakaan kerja

Tujuan jaminan kecelakaan kerja adalah untuk memberikan pelayanan kesehatan dan santunan medis bagi pekerja jika mereka cedera saat bekerja atau jatuh sakit saat bekerja. Jaminan ini dilaksanakan dengan prinsip asuransi sosial dengan peserta jaminan adalah seseorang yang telah membayar iuran.

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak atas santunan finansial jika terjadi cacat permanen atau kematian, serta santunan medis tergantung pada riwayat kesehatan mereka. Ahli waris pekerja yang meninggal atau yang mengalami cacat karena status disabilitasnya akan langsung mendapatkan manfaat tersebut.

c. Jaminan Hari tua

Tujuan Jaminan Hari Tua adalah untuk menjamin bahwa pekerja akan mendapatkan kompensasi jika mereka meninggal, mengalami cacat permanen, atau pensiun. Penerapan model ini didasarkan pada gagasan tabungan dan asuransi sosial. Konsep tabungan wajib menyatakan bahwa kontribusi dan hasil pertumbuhannya digabungkan untuk memberikan pendapatan pensiun. Para peserta adalah pihak yang membayar iuran.

Premi digunakan untuk memberikan manfaat ketika seseorang mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat permanen. Total iuran ditambah hasil perkembangan menentukan berapa besarnya manfaat yang dibayarkan. Pembayaran manfaat jaminan ini dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun.[8]

---

[7] Novia Yuliannisa Nuurjannah, "Implementasi Kebijakan Jaminan Kesehatan Nasional (Jkn) Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Bandung," *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah* 13, No. 2 (2021): 63–77.

[8] Marshall Josua Charles Hutabarat, "Pergeseran Perubahan Filosofi Program Jaminan Hari Tua Bpjs Ketenagakerjaan," *Jurnal Program Magister Hukum Fhui* 2, No. 26 (2022): 335–52.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 12 No 3 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

d. Jaminan Pensiun

Ketika individu kehilangan uang atau mengalami penurunan pendapatan akibat mencapai usia pensiun atau mengalami cacat permanen, asuransi pensiun ditawarkan untuk memastikan mereka dapat terus hidup dengan nyaman. Jaminan ini didasarkan pada rencana tabungan wajib atau asuransi sosial. Para peserta adalah orang yang membayar iuran

Peserta dapat menerima manfaat berikut:

1) pensiun hari tua yang berlaku sejak pensiun hingga meninggal dunia.
2) Pensiun cacat bagi individu yang menderita sakit atau kecelakaan yang menyebabkan mereka cacat hingga meninggal dunia.
3) Ahli waris janda/duda mendapatkan pensiun sampai meninggal dunia atau menikah lagi.
4) Ahli waris anak mendapatkan pensiun anak sampai berusia 23 tahun, mulai bekerja, atau menikah.
5) Orang tua ahli waris peserta tunggal mendapatkan pensiun orang tua sampai dengan batas waktu yang ditentukan oleh ketentuan perundang-undangan.

e. Jaminan Kematian

Tujuan jaminan kematian adalah untuk diberikan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Peserta adalah mereka yang membayar iuran jaminan, dan jaminan tersebut disusun berdasarkan konsep asuransi sosial. Jaminan kematian dalam bentuk tunai dicairkan paling lambat tiga (3) hari kerja sejak permohonan diterima dan disetujui oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Nilai nominal tertentu digunakan untuk menghitung besarnya manfaat meninggal dunia.[9]

f. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Tujuan jaminan kehilangan pekerjaan adalah untuk mempertahankan taraf hidup yang layak jika terjadi pemutusan hubungan kerja bagi pekerja atau buruh. Konsep asuransi sosial menjadi landasan janji ini. Siapa pun yang telah melakukan pembayaran merupakan peserta jaminan ini. Keuntungan jaminan kehilangan pekerjaan meliputi akses terhadap data pasar kerja, pelatihan kerja, dan pembayaran tunai yang setara dengan

[9] Eve Ida Malau, Eka Pratiwi Septania Parapat, and Debora Silvia Hutagalung, "Analisis Prosedur Dan Perhitungan Jaminan Kematian Pada PT. Taspen Persero Cabang Pematangsiantar," *JAMIN* 2, no. 2 (2020): 22–26.

penghasilan hingga enam bulan. Setelah jangka waktu tertentu, peserta akan memperoleh keuntungan tersebut.[10]

Jaminan kehilangan pekerjaan dibiayai oleh sumber-sumber berikut:

(1) modal awal pemerintah.
(2) rekomposisi Iuran program jaminan sosial.
(3) dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.

Perlindungan ekonimis lain yang diatur dalam UU Cipta Kerja adalah tentang pengupahan tenaga kerja. Pengupahan ini diatur dalam pasal 88 yang ditambah dengan pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, 88F. Pasal-pasal tersebut menjelaskan ketentuan-ketentuan mengenai pengupahan. Kebijakan pengupahan dalam Undang-undang ini adalah sebagai berikut:

b) upah minimum.
c) struktur dan skala upah.
d) upah kerja lembur.
e) upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.
f) bentuk dan cara membayar upah
g) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
h) upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lain.

Ketentuan upah, yaitu yang berasal dari kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, selanjutnya dijelaskan dalam Pasal 88A undang-undang ini. Selain itu, standar upah yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan tidak dapat diturunkan oleh perjanjian ini. Perjanjian upah tidak sah jika kurang dari yang dipersyaratkan oleh peraturan perundang-undangan.

2. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial juga dikenal sebagai kesehatan kerja, adalah perlindungan yang terkait dengan upaya memungkinkan pekerja untuk menikmati dan tumbuh sebagai anggota masyarakat, serta sebagai individu dan keluarga mereka.[11] Perlindungan sosial diatur dalam UU Cipta Kerja Pasal 77 tentang jam kerja, Pasal 78 tentang lembur, Pasal 79 tentang kewajiban pengusaha, dan Pasal 153 huruf g tentang hak pekerja untuk berserikat.

[10] Wilopo Husodo, "Pengecualian Penerimaan Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja Yang Mengalami PHK Karena Cacat Total Tetap," *Unes Journal of Swara Justisia* 8, no. 4 (January 11, 2025): 749–65, https://doi.org/10.31933/djapc720.

[11] Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 12 No 3 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Jam kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) yang menyatakan bahwa pekerja wajib bekerja tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu selama enam hari kerja seminggu atau delapan jam sehari dan empat puluh jam seminggu selama lima hari kerja seminggu. Menurut Pasal 78, lembur paling lama yang boleh dilakukan dalam satu hari adalah empat jam. Mempekerjakan orang di luar jam kerja harus dihindari dengan segala cara karena pekerja membutuhkan waktu untuk bersantai dan memulihkan kesehatannya. Selain itu, pekerja membutuhkan waktu untuk bergaul dan berkumpul dengan keluarga.

Menurut Pasal 153 huruf g, pekerja berhak membentuk, bergabung, dan/atau menjadi pengurus serikat pekerja atau serikat buruh. Mereka juga dapat terlibat dalam kegiatan serikat pekerja atau serikat buruh selama jam kerja atau di luar jam kerja dengan persetujuan pemberi kerja, atau sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Oleh karena itu, karyawan berhak berinteraksi dan menjalin afiliasi dengan rekan kerja, serta dengan keluarga dan rekan kerja di luar jam kerja.

3. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis adalah keselamatan yang berkaitan dengan tindakan yang diambil untuk melindungi pekerja dari konsekuensi negatif dari alat atau bahan yang ditangani atau digunakan di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah istilah untuk perlindungan ini.[12] Menurut bagian 5 pasal 1 angka 14 Undang-Undang Cipta Kerja, menyatakan bahwa kontrak kerja harus memuat kewajiban kerja individu, hak, jaminan, dan kondisi kerja sesuai dengan undang-undang. Tujuan perlindungan teknis secara khusus adalah untuk melindungi pekerja migran. Perlindungan teknis tenaga kerja secara umum hingga saat ini masih diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 86 yang menyatakan bahwa pekerja berhak atas perlindungan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Selanjutnya Pasal 87 memberikan aturan tambahan yaitu mengamanatkan agar pelaku usaha membuat sistem manajemen K3 yang terhubung dengan sistem bisnisnya.

KESIMPULAN

Perlindungan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang mencakup tiga aspek utama: ekonomis, sosial, dan teknis. Perlindungan ekonomis mencakup hak atas penghasilan layak melalui kebijakan pengupahan dan

[12] Ibid.

jaminan sosial ketenagakerjaan. Perlindungan sosial menekankan pentingnya waktu kerja yang manusiawi, hak berserikat, serta lingkungan kerja yang bebas diskriminasi. Sementara itu, perlindungan teknis mencakup keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta perlindungan bagi pekerja migran melalui kontrak kerja yang jelas dan sistem pengawasan ketat. Secara normatif, UU Cipta Kerja telah menyediakan dasar hukum yang cukup untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Namun, efektivitas perlindungan tersebut sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan di lapangan dan pengawasan oleh pemerintah. Kolaborasi antara pekerja, pengusaha, dan negara menjadi kunci dalam menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

ARTIKEL JURNAL

Husodo, Wilopo. "Pengecualian Penerimaan Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja Yang Mengalami Phk Karena Cacat Total Tetap." *Unes Journal Of Swara Justisia* 8, No. 4 (January 11, 2025): 749–65. Https://Doi.Org/10.31933/Djapc720.

Ida Malau, Eve, Eka Pratiwi Septania Parapat, And Debora Silvia Hutagalung. "Analisis Prosedur Dan Perhitungan Jaminan Kematian Pada Pt. Taspen Persero Cabang Pematangsiantar." *Jamin* 2, No. 2 (2020): 22–26.

Josua Charles Hutabarat, Marshall. "Pergeseran Perubahan Filosofi Program Jaminan Hari Tua Bpjs Ketenagakerjaan." *Jurnal Program Magister Hukum Fhui* 2, No. 26 (2022): 335–52.

Nuurjannah, Novia Yuliannisa. "Implementasi Kebijakan Jaminan Kesehatan Nasional (Jkn) Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Bandung." *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah* 13, No. 2 (2021): 63–77.

Pranowo, Prayogo, Tanudjaja, And Nynda Fatmawati Octarina. "Fair Remuneration Of Workers In Micro And Small Enterprises In Job Act." *Jurnal Cakrawala Hukum* 13, No. 2 (August 2022): 175–83. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.26905/ Idjch.V13i2.7741.

Rosita, Karunia, And Waluyo Waluyo. "Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi* 11, No. 1 (August 1, 2023): 41. Https://Doi.Org/10.20961/Hpe.V11i1.68677.

Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Adminitrative Law & Governance Journal* 2, No. 2 (2019): 326–36.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 12 No 3 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

BUKU

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Pertama. Jakarta: Kencana, 2006.

THESIS

Subkhi, Yusuf. "Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam." Malang, 2012.