

Analisis Yuridis Mengenai Kekaburan Norma Status Pekerja Lepas dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

I Putu Gede Nesa Saputra Yasa

Universitas Ngurah Rai, Indonesia

Alamat: Jl. Kampus Ngurah Rai No.30, Penatih, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar, Bali, Indonesia

Korespondensi penulis: nesasptr@gmail.com

Abstract. *The development of the digital economy has led to a significant increase in the number of freelance workers in Indonesia. Despite their growing contribution to the economy, their legal status within the national employment system remains normatively ambiguous. This research aims to analyze the normative ambiguity of the status of freelance workers in Indonesian legislation and its juridical implications for their legal protection. The research method used is normative juridical with a statute approach and a conceptual approach. The results indicate that Law No. 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with Law No. 6 of 2023 does not explicitly define or regulate the category of freelance workers. Consequently, their legal relationship is often positioned in a grey area between a "work relationship" of a subordinative nature and a "partnership relationship" of a coordinative nature based on the Indonesian Civil Code. The implications of this ambiguity are significant, encompassing the absence of normative rights such as minimum wage, social security, severance pay, and uncertainty in dispute resolution mechanisms. This study concludes that normative ambiguity creates legal vulnerability for freelancers and recommends regulatory reform to provide legal certainty and adaptive protection for non-standard work models.*

Keywords: *Freelance Worker, Legal Protection, Legal Status, Manpower Law, Normative Ambiguity.*

Abstrak. Perkembangan ekonomi digital telah mendorong peningkatan signifikan jumlah pekerja lepas (freelancer) di Indonesia. Meskipun kontribusi mereka terhadap perekonomian semakin besar, status hukum mereka dalam sistem ketenagakerjaan nasional masih mengalami keaburan norma. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keaburan norma status pekerja lepas dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia serta implikasi yuridisnya terhadap perlindungan hukum bagi mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tidak secara eksplisit mendefinisikan atau mengatur kategori pekerja lepas. Akibatnya, hubungan hukum mereka seringkali diposisikan dalam area abu-abu antara "hubungan kerja" yang bersifat subordinatif dan "hubungan kemitraan" yang bersifat koordinatif berdasarkan KUH Perdata. Implikasi dari keaburan ini sangat signifikan, mencakup ketiadaan hak-hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, pesangon, serta ketidakpastian mekanisme penyelesaian sengketa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keaburan norma menciptakan kerentanan hukum bagi pekerja lepas dan merekomendasikan adanya pembaharuan regulasi untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum yang adaptif terhadap model kerja non-standar.

Kata Kunci: Pekerja Lepas, Perlindungan Hukum, Status Hukum, Hukum Ketenagakerjaan, Kekaburan Norma

1. LATAR BELAKANG

Revolusi Industri 4.0 dan pesatnya perkembangan ekonomi digital telah mengubah lanskap pasar kerja secara global, termasuk di Indonesia (Kurniawan et al., 2022). Salah satu fenomena yang paling menonjol adalah meningkatnya popularitas model kerja fleksibel yang melahirkan profesi pekerja lepas atau freelancer (Manalu et al., 2020). Para profesional independen ini menawarkan jasa kepada berbagai klien tanpa terikat pada satu pemberi kerja secara permanen. Keberadaan mereka menyebar di berbagai sektor, mulai dari industri kreatif,

teknologi informasi, dll (Julyastini & Bendesa, 2022). Fleksibilitas dan otonomi dalam bekerja menjadi daya tarik utama bagi banyak pekerja, sekaligus menjadi solusi bagi perusahaan yang ingin menekan biaya operasional dan meningkatkan efisiensi (Arif Novianto, Anindya Dessi Wulansari, 2021).

Perkembangan dunia kerja di Indonesia saat ini sangat dinamis. Fenomena pekerja lepas dan pekerja kontrak jangka pendek yang tidak memiliki hubungan kerja tetap dengan pemberi kerja semakin meluas pekerja (Kurniasih & Milandry, 2022). Kondisi ini mencerminkan tren global di mana fleksibilitas kerja menjadi ciri utama era ekonomi digital dan ekonomi (Kurniasih & Milandry, 2022). Namun, kemajuan ini juga membawa tantangan besar, terutama terkait perlindungan hak-hak tenaga kerja (Octavian & Septiawan, 2022). Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, yang selama ini lebih berfokus pada hubungan kerja tradisional dengan status pekerja tetap atau kontrak, belum sepenuhnya mampu mengakomodasi karakteristik serta kebutuhan perlindungan hukum bagi pekerja lepas secara jelas dan terperinci (Octavian & Septiawan, 2022). Kekaburan norma mengenai status pekerja lepas ini menyebabkan banyak pekerja tidak memperoleh hak-hak normatif yang seharusnya menjadi jaminan kesejahteraan mereka (Suhartoyo, 2019). Mulai dari perlindungan upah minimum, jaminan sosial, cuti, hingga mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif, sering kali tidak dapat diakses oleh para freelancer. Di sisi lain, pemberi kerja pun memanfaatkan ketidakjelasan ini untuk menghindari kewajiban normatif yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini menimbulkan ketidakadilan dan kerentanan bagi pekerja lepas, yang menjadi fenomena sosial-ekonomi yang mendesak untuk segera diatasi.

Meskipun jumlah dan kontribusi ekonomi pekerja lepas terus meningkat, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia tampak belum sepenuhnya beradaptasi. Kerangka hukum utama, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dirancang berdasarkan paradigma hubungan kerja tradisional. Hubungan kerja ini dicirikan oleh adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah (subordinasi), yang menempatkan pekerja dalam posisi yang lebih rendah dari pemberi kerja. Status pekerja lepas dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia masih menghadapi kekaburan norma yang cukup signifikan. Misalnya, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah terkait hubungan kerja, belum ada definisi maupun pengaturan yang tegas mengenai status pekerja lepas. Akibatnya, banyak pekerja lepas yang berada dalam situasi hukum yang tidak pasti, mengalami ketidakpastian hak-hak dan kewajiban hukum, serta minimnya perlindungan sosial dan

kesejahteraan. Hal ini menimbulkan berbagai persoalan hukum dan sosial, termasuk risiko eksploitasi dan ketimpangan hubungan industrial.

Karakteristik pekerjaan lepas seringkali tidak cocok secara sempurna dengan definisi tersebut. Di satu sisi, mereka bekerja secara mandiri. Di sisi lain, tidak jarang mereka memiliki hubungan jangka panjang dengan satu klien yang di dalamnya terdapat unsur arahan dan pembayaran rutin, yang menyerupai hubungan kerja. Ketidakjelasan inilah yang menciptakan "kekaburan norma" (*vagueness of norm*) (Julyastini & Bendesa, 2022). Akibatnya, timbul pertanyaan fundamental dan pekerja lepas harus tunduk pada rezim hukum ketenagakerjaan dengan segala hak dan kewajiban normatifnya, atau mereka dianggap sebagai mitra setara yang hubungannya diatur oleh hukum perikatan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) (Manalu et al., 2020).

Kekaburan norma ini memiliki implikasi yuridis yang serius. Pekerja lepas menjadi rentan tidak mendapatkan hak-hak dasar seperti upah minimum, jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan), hak cuti, tunjangan hari raya (THR), hingga pesangon saat hubungan kerja berakhir (Amar et al., 2019; Noor Afzaliza Nazira Ibrahim et al., 2018). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan menganalisis secara mendalam mengenai bagaimana pengaturan status pekerja lepas saat ini dan apa saja dampak yuridis dari kekaburan norma tersebut.

Urgensi analisis yuridis terhadap kekaburan norma ini sangat tinggi, mengingat besarnya jumlah pekerja lepas yang terus meningkat, terlebih dalam konteks transformasi digital yang semakin memperluas pekerjaan berbasis platform. Ketidakjelasan status hukum pekerja lepas berpotensi menimbulkan konflik antara pekerja dan pemberi kerja, serta menghambat upaya pemerintah dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil, inklusif, dan berkelanjutan. Novelty dari kajian ini terletak pada pendekatan yang komprehensif dan kritis dalam mengurai kekaburan norma tersebut, serta menyajikan usulan reformasi hukum yang adaptif terhadap perkembangan dunia kerja modern. Analisis ini tidak hanya membahas aspek formal hukum, tetapi juga mengintegrasikan perspektif perlindungan hak asasi pekerja, dinamika hubungan industrial, serta implikasi sosial-ekonomi dari status pekerja lepas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia yang responsif terhadap kebutuhan pekerja masa kini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative juridical research) (Siddiq, 2022). Sifat penelitian ini adalah preskriptif analitis, yaitu menganalisis permasalahan hukum berdasarkan teori, konsep, dan peraturan perundang-undangan untuk kemudian memberikan argumentasi guna memecahkan isu hukum yang dihadapi. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dengan menelaah semua regulasi yang relevan, terutama UUD 1945, KUH Perdata, UU Ketenagakerjaan, dan UU Cipta Kerja. Selain itu, digunakan pula pendekatan konseptual (conceptual approach) untuk memahami konsep-konsep hukum seperti hubungan kerja, kemitraan, dan perlindungan hukum. Sumber bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan, serta bahan hukum sekunder yang terdiri dari buku-buku teks, jurnal ilmiah, artikel, dan doktrin dari para pakar hukum ketenagakerjaan. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan metode interpretasi sistematis untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Status Hukum Pekerja Lepas dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia secara fundamental dibangun di atas konsep "hubungan kerja". Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai "hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Tiga unsur kumulatif ini menjadi penentu utama apakah suatu hubungan dapat diklasifikasikan sebagai hubungan kerja yang tunduk pada UU Ketenagakerjaan atau tidak.

Kekaburan norma terkait status pekerja lepas dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia terutama timbul dari kesulitan penerapan ketiga unsur pokok hubungan kerja secara kaku, yakni unsur perintah (subordinasi), unsur pekerjaan, dan unsur upah. Ketiga unsur ini selama ini menjadi tolok ukur utama dalam mengidentifikasi adanya hubungan kerja formal menurut hukum ketenagakerjaan. Pertama, unsur perintah (subordinasi) merupakan elemen paling krusial. Dalam hubungan kerja tradisional, pemberi kerja memiliki hak dan kewajiban untuk memberikan perintah, mengawasi pelaksanaan pekerjaan, serta mengevaluasi hasilnya. Ini menciptakan relasi hirarkis yang jelas antara pemberi kerja dan pekerja. Namun, dalam konteks pekerja lepas, secara teoritis, mereka memiliki otonomi penuh dalam menentukan cara kerja, waktu, dan tempat pelaksanaan tugas. Prinsip ini menunjukkan bahwa pekerja lepas bukan berada di bawah kendali ketat pemberi kerja, melainkan lebih bebas mengatur sendiri pekerjaan yang dilakukannya. Akan tetapi, realitas di lapangan menunjukkan adanya paradoks.

Banyak klien atau pemberi kerja yang memberikan arahan spesifik, menetapkan deadline ketat, dan meminta revisi berkali-kali. Kondisi ini secara substansi mengandung unsur perintah yang mirip dengan hubungan kerja subordinatif, meskipun secara formal tidak disebut sebagai perintah. Dengan kata lain, batas antara otonomi pekerja lepas dan perintah pemberi kerja menjadi kabur dan sulit dibedakan secara jelas.

Kedua, unsur pekerjaan relatif terpenuhi dengan jelas. Pekerja lepas memang melakukan suatu pekerjaan atau jasa bagi klien, yang merupakan inti dari hubungan kerja pada umumnya. Mereka menyelesaikan tugas atau proyek yang diberikan, sehingga secara nyata unsur pekerjaan ini tidak menimbulkan kerancuan. Ketiga, unsur upah menjadi aspek yang sering diperdebatkan. Pembayaran kepada pekerja lepas biasanya disebut "fee" atau "honorarium", bukan "upah" dalam pengertian formal ketenagakerjaan. Meski begitu, apabila pembayaran dilakukan secara periodik dan menjadi sumber penghidupan utama pekerja, esensinya tidak jauh berbeda dengan upah dalam hubungan kerja formal. Hal ini menimbulkan dilema hukum: apakah pembayaran tersebut merupakan penghasilan sebagai pekerja yang harus dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan, atau semata-mata hasil kontrak jasa yang tunduk pada aturan perdata biasa.

Ketidakcocokan penerapan ketiga unsur tersebut membuat pemberi kerja seringkali menghindari menggunakan skema perjanjian kerja tertentu, seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sebagai gantinya, mereka memilih untuk menggunakan kontrak yang lebih fleksibel dan berdasarkan asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, seperti "Perjanjian Kemitraan" atau "Perjanjian Jasa Profesional". Dalam model ini, pekerja lepas diposisikan sebagai "mitra" yang setara, bukan sebagai pekerja yang berada di bawah hubungan kerja subordinatif (Kemsetneg RI, 2020). Strategi ini jelas bertujuan untuk melepaskan diri dari berbagai kewajiban normatif yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti jaminan sosial, upah minimum, pesangon, dan perlindungan lain bagi pekerja (Rizal, 2021). Fenomena ini menimbulkan kekaburan norma yang signifikan. Status hukum pekerja lepas menjadi ambigu, sementara perlindungan hukum dan hak-hak mereka menjadi tidak jelas dan seringkali terabaikan. Oleh karena itu, tantangan utama bagi sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah bagaimana mengurai kekaburan ini dan menyusun aturan yang mampu mengakomodasi model kerja fleksibel tanpa mengorbankan hak dasar pekerja lepas.

UU Cipta Kerja pun tidak memberikan solusi konkret atas masalah ini. Meskipun memperkenalkan beberapa fleksibilitas, UU tersebut tidak menciptakan kategori baru untuk pekerja non-standar seperti pekerja lepas (Kemsetneg RI, 2020). Dengan demikian, hukum

positif di Indonesia saat ini hanya mengakui dua kutub: pekerja (dengan perlindungan penuh) dan bukan pekerja/mitra (tanpa perlindungan ketenagakerjaan). Pekerja lepas terjebak di tengah-tengah dualisme ini (Susetiyo & Iftitah, 2021).

Implikasi Yuridis dari Kekaburan Norma terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Lepas

Kekaburan status hukum pekerja lepas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia tidak hanya menjadi persoalan konseptual semata, melainkan menimbulkan efek domino yang nyata dan merugikan terutama dari sisi perlindungan hukum bagi para pekerja. Ketidakjelasan status ini berdampak langsung pada berbagai hak normatif dan perlindungan sosial yang seharusnya diterima oleh pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan. Pertama, ketiadaan hak-hak normatif menjadi persoalan utama bagi pekerja lepas. Karena mereka secara formal tidak diakui sebagai “pekerja” dalam pengertian Undang-Undang Ketenagakerjaan, mereka kehilangan akses terhadap hak-hak dasar yang melekat pada hubungan kerja formal. Misalnya, fee atau honorarium yang diterima oleh pekerja lepas sering kali jauh di bawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Kabupaten/Kota (UMK), sehingga mereka rentan mengalami eksploitasi ekonomi. Selain itu, hak-hak seperti Tunjangan Hari Raya (THR) tidak menjadi kewajiban bagi klien atau pemberi kerja untuk diberikan, padahal THR merupakan hak normatif pekerja tetap dan kontrak.

Lebih jauh lagi, hak cuti baik cuti tahunan, cuti sakit, maupun cuti melahirkan—tidak diatur dan tidak dijamin bagi pekerja lepas. Hal ini berimplikasi pada ketidakpastian kesejahteraan mereka, khususnya ketika menghadapi situasi mendesak seperti sakit atau melahirkan. Begitu pula, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh klien, pekerja lepas tidak berhak mendapatkan pesangon atau uang penghargaan masa kerja, yang merupakan kompensasi normatif bagi pekerja tetap dan kontrak. Jam kerja yang tidak terbatas dan tidak adanya kompensasi upah lembur semakin memperkuat ketidakadilan ini, karena pekerja lepas seringkali harus bekerja di luar jam standar kerja tanpa mendapat penghasilan tambahan.

Kedua, akses terhadap jaminan sosial juga sangat minim bagi pekerja lepas. Secara hukum, pemberi kerja tidak memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerja lepas dalam program BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun (Harahap et al., 2022). Pekerja lepas memang dapat mendaftar secara mandiri sebagai peserta Bukan Penerima Upah (BPU), namun seluruh beban iuran ditanggung sendiri. Beban finansial ini sering kali menjadi penghalang bagi pekerja lepas untuk memperoleh perlindungan sosial yang layak, sehingga mereka tetap rentan terhadap risiko sosial dan ekonomi (Hirawan et al., 2023). Ketiga, ketidakpastian

mekanisme penyelesaian sengketa menambah kerentanan pekerja lepas. Dalam hal terjadi perselisihan, misalnya ketidaksepakatan pembayaran fee atau wanprestasi oleh klien, jalur penyelesaian menjadi tidak jelas. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki kewenangan absolut untuk mengadili sengketa hubungan industrial yang melibatkan pekerja dengan status resmi (Andyani et al., 2004). Namun, apabila seorang freelancer tidak dianggap sebagai pekerja, maka sengketa tersebut dianggap sebagai wanprestasi kontrak biasa dan harus diselesaikan melalui Pengadilan Negeri. Proses di Pengadilan Negeri cenderung lebih panjang, mahal, dan tidak memiliki semangat perlindungan khusus bagi pihak yang lemah sebagaimana PHI. Kondisi ini semakin memperparah posisi tawar pekerja lepas di hadapan klien. Dengan demikian, kekaburan status hukum pekerja lepas berujung pada minimnya perlindungan hukum dan sosial yang menjadi hak fundamental tenaga kerja. Fenomena ini menuntut reformasi dan klarifikasi regulasi ketenagakerjaan yang mampu mengakomodasi keberadaan pekerja lepas tanpa mengurangi hak-hak dasar mereka sebagai pelaku ekonomi yang produktif dan rentan.

Posisi Tawar yang Lemah: Asas kebebasan berkontrak dalam KUH Perdata mengasumsikan para pihak memiliki kedudukan yang setara. Realitasnya, seorang pekerja lepas individu memiliki posisi tawar yang jauh lebih lemah dibandingkan klien korporat. Mereka seringkali dihadapkan pada kontrak standar take-it-or-leave-it yang klausulnya lebih banyak menguntungkan klien.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini mengalami kekaburan norma dalam mendefinisikan dan mengatur status pekerja lepas. Kekosongan hukum ini memaksa status mereka berada di area abu-abu antara "hubungan kerja" dalam UU Ketenagakerjaan dan "hubungan kemitraan" dalam KUH Perdata. Implikasi yuridis dari kekaburan norma ini sangat signifikan dan merugikan, menyebabkan pekerja lepas kehilangan akses terhadap hak-hak normatif, jaminan sosial, kepastian mekanisme penyelesaian sengketa, dan menempatkan mereka dalam posisi tawar yang lemah. Kondisi ini menciptakan kerentanan hukum dan sosial yang tidak sejalan dengan amanat konstitusi untuk memberikan perlindungan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara. Reformasi regulasi ketenagakerjaan dan pendekatan holistik yang melibatkan pemerintah, pemberi kerja, pekerja lepas, dan masyarakat luas sangat diperlukan untuk mengatasi kekaburan status hukum pekerja lepas. Dengan langkah-langkah yang konkret dan terintegrasi, diharapkan tercipta sistem ketenagakerjaan yang inklusif, adil, dan mampu menjawab tantangan ekonomi modern.

Bagi Pemerintah dan Legislatif: Diperlukan adanya reformasi regulasi yang adaptif. Pemerintah perlu mempertimbangkan untuk merumuskan peraturan khusus (misalnya dalam bentuk Peraturan Pemerintah) yang mengakui adanya "kategori pekerja ketiga" atau "pekerja atipikal". Regulasi ini harus memberikan seperangkat hak-hak dasar minimum (misalnya perlindungan K3, jaminan sosial, dan mekanisme sengketa yang adil) tanpa harus menyamakan mereka sepenuhnya dengan pekerja tetap. Bagi Praktisi Hukum dan Yudikatif: Hakim diharapkan dapat menerapkan penafsiran hukum yang progresif dengan menggunakan prinsip *substance over form*. Artinya, dalam menentukan sifat suatu hubungan, hakim harus melihat substansi dan realitas hubungan tersebut (adanya tingkat subordinasi), bukan hanya pada judul kontrak yang dibuat para pihak.

DAFTAR REFERENSI

- Amar, D. M., Lusiana, D., & Nuryanto, M. K. (2019). Hubungan kebisingan dengan kejadian hearing loss dan stress kerja di area produksi PT.X. *Husada Mahakam: Jurnal Kesehatan*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.35963/hmjk.v5i1.162>
- Andyani, N., Saddhono, K., Mujiyanto, Y., & Mangkuprawira, T. S. (2004). Manajemen sumber daya manusia sinergik. *Basastra*, 4(2).
- Harahap, M., Pratitis, S. A., & Sitorus, A. P. (2022). Aspek hukum ketenagakerjaan terhadap jaminan hak kehilangan pekerjaan berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Law Jurnal*, 2(2). <https://doi.org/10.46576/lj.v2i2.1813>
- Hirawan, F. B., Fauri, A., Tobing, H., & Muhyiddin, M. (2023). Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan: Studi pada regulasi pengupahan, PHK, dan pesangon. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.205>
- Ibrahim, N. A. N., Mahbob, M. H., & Ahmad, A. L. (2018). Kepentingan komunikasi nonverbal dalam organisasi. *Journal of Social Sciences and Humanities (e-Bangi)*, 15(5).
- Julyastini, D., & Bendesa, K. G. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi curahan jam kerja dan pendapatan sopir pariwisata pekerja lepas di Kelurahan Kuta. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 11(9). <https://doi.org/10.24843/eep.2022.v11.i09.p03>
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Cipta Kerja* (No. 11 Tahun 2020). Kemsetneg RI.
- Kurniasih, E., & Milandry, A. D. (2022). Implikasi pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas. *JKIH: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 1(2). <https://doi.org/10.55583/jkih.v1i2.296>

- Kurniawan, T. A., Dzarfan Othman, M. H., Hwang, G. H., & Gikas, P. (2022). Unlocking digital technologies for waste recycling in Industry 4.0 era: A transformation towards a digitalization-based circular economy in Indonesia. *Journal of Cleaner Production*, 357, 131911. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.131911>
- Manalu, I., Nababan, R., & Nainggolan, O. (2020). Tinjauan hukum terhadap status pekerja yang belum mengikat kontrak kerja tapi sudah bekerja yang ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum PATIK*, 9(1). <https://doi.org/10.51622/patik.v9i1.231>
- Novianto, A., Wulansari, A. D., & Hidayat, A. H. (2021, August). Riset: Empat alasan kemitraan Gojek, Grab, hingga Maxim merugikan para ojol. *The Conversation*. <https://theconversation.com>
- Octavian, V., & Septiawan, P. (2022). Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok. *Pamulang Law Review*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/palrev.v4i2.17760>
- Rizal, M. (2021). Pengaruh UU Cipta Kerja (Omnibus Law) pada kesejahteraan pekerja perempuan. *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, 5(2). <https://doi.org/10.31104/jsab.v5i2.231>
- Siddiq, M. (2022). Penentuan metode & pendekatan penelitian hukum. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 6(1), 84.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Suhartoyo, S. (2019). Implementasi fungsi pelayanan publik dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.143-154>
- Susetiyo, W., & Iftitah, A. (2021). Peranan dan tanggung jawab pemerintah dalam pelayanan kesehatan pasca berlakunya UU Cipta Kerja. *Jurnal Supremasi*, 11(2). <https://doi.org/10.35457/supremasi.v11i2.1648>