

## Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Anggi Sri Haryati Simarmata, Auliah Ambarwati, Reza Kautsar Kusumahpraja

Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Corresponding Email: [anggi.sri@untirta.ac.id](mailto:anggi.sri@untirta.ac.id)

### Abstract

This study explained that as time goes by (the era of globalization), problems in the field of employment are increasing, one of which is the clarity of legal protection for workers based on certain term work agreements. This research uses normative methodology through library research. Fixed-term work agreements and non-permanent workers in Indonesia still require legal protection regarding job status and security. Inappropriate conditions in an employment relationship between workers/laborers and employers are mainly related to the issue of fulfilling workers' rights within the scope of their work. The government has an important role in regulating labor regulations, especially as these regulations or norms serve as the basis for worker safety. Now, workers can know the laws that regulate the obligations between recipients and employers to prevent exploitation of workers and that there is a negotiation stage first before an agreement is made. It also regulates permits for termination of employment rights (PHK) which result in the end of the rights and obligations between the worker/employee and the employer. Therefore, it is natural for the government to regulate regulations, not only protecting workers' rights but also paying attention to the company's financial capacity by providing maximum regulations evenly.

**Keywords** : Employment Contract; Rights Legal Protection; Precarious Work

**Publish Date** : 12 Oktober 2025

### Pendahuluan

Jauh sebelum Indonesia merdeka, manusia telah menyadari bahwa kerja atau pekerjaan merupakan kebutuhan mendasar yang harus dimiliki oleh setiap individu. Sebagai makhluk hidup, manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya demi mencapai taraf kehidupan yang layak. Dalam konteks sosial ekonomi pra-kemerdekaan, kerja tidak hanya bermakna kegiatan mencari nafkah, tetapi juga simbol kehormatan dan keberlangsungan hidup individu serta keluarganya.<sup>1</sup>

Sejarah perjalanan bangsa Indonesia sebelum kemerdekaan menunjukkan gambaran yang jelas mengenai sistem dan praktik kerja.<sup>2</sup> Banyak masyarakat hidup dalam ketergantungan terhadap pihak lain,

baik melalui sistem kerja upahan, ikatan kerja paksa, maupun hubungan patron-klien di pedesaan. Model hubungan kerja ini menggambarkan posisi pekerja yang berada di bawah kontrol struktur ekonomi kolonial yang menindas, sehingga hak-hak dasar mereka kerap diabaikan.

Ketika Republik Indonesia merdeka, konstitusi memberikan landasan hukum yang kuat bagi setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."<sup>3</sup> Ketentuan tersebut menegaskan bahwa hak atas pekerjaan bukan saja aspek ekonomi,

<sup>1</sup>Anggeria, E., Silalahi, K. L., Halawa, A., Hanum, P., & Nababan, T. (2023). Konsep Kebutuhan Dasar Manusia. Deepublish.

<sup>2</sup>Wijayanti, A. (2011). Menggugat Konsep Hubungan Kerja (Vol. 1). Lubuk Agung.

<sup>3</sup>*Vide* Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

melainkan hak konstitusional yang berkaitan erat dengan martabat manusia.

Penegasan konstitusional ini bermakna bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk menjadi fasilitator penyedia lapangan kerja sekaligus menjamin agar setiap pekerjaan bernilai kemanusiaan. Negara harus memastikan kesempatan kerja terbuka bagi seluruh warga negara. Pelanggaran terhadap hak dasar warga negara untuk memperoleh pekerjaan layak dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak asasi manusia.<sup>4</sup>

Dalam perkembangannya, isu ketenagakerjaan Indonesia selalu terkait dengan dinamika sosial-ekonomi global. Masa kolonial memperlihatkan eksploitasi pekerja tanpa perlindungan hukum. Namun, pada masa modern, meskipun telah banyak peraturan perundangan yang berpihak pada buruh, persoalan pelanggaran hak tenaga kerja masih tetap berlangsung dan memerlukan langkah hukum yang kuat agar perlindungan bagi pekerja dapat terwujud secara nyata.

Persoalan ketenagakerjaan menjadi semakin kompleks ketika pandemi Covid-19 melanda dunia. Di Indonesia, pandemi ini memperburuk kondisi pasar tenaga kerja akibat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang membatasi aktivitas masyarakat dan industri. Banyak perusahaan kehilangan pendapatan sehingga melakukan efisiensi dengan cara merumahkan atau memutus hubungan kerja dengan karyawannya.<sup>5</sup>

Laporan Kementerian Koordinator Perekonomian Republik Indonesia (2020) menunjukkan bahwa hingga April 2020 terdapat 39.779 perusahaan di sektor formal yang terdampak, dengan total 1.010.579

pekerja dirumahkan atau di-PHK. Fakta ini memperlihatkan rapuhnya ketahanan ekonomi dan ketenagakerjaan nasional dalam menghadapi krisis global, terutama bagi kelompok pekerja yang tidak memiliki jaminan sosial dan perlindungan hukum memadai.

Selain persoalan pengangguran dan penurunan produktivitas, muncul pula problem hubungan kerja yang tidak menentu. Pekerja kontrak, paruh waktu, atau freelance sering kali menghadapi ketidakpastian pendapatan dan minim perlindungan. Istilah “prekariat” digunakan untuk menggambarkan kelompok pekerja ini, yang bekerja di bawah sistem fleksibilitas tanpa jaminan kestabilan kerja.<sup>6</sup> Sistem alih-daya dan kontrak jangka pendek membuat posisi pekerja semakin rentan terhadap eksploitasi oleh pemberi kerja.

Fenomena precarious work atau kerja tidak aman menggambarkan kondisi modern di mana pekerja menghadapi risiko tinggi tanpa perlindungan memadai.<sup>7</sup> Model ketenagakerjaan semacam ini merupakan hasil dari sistem ekonomi neoliberal yang menekankan efisiensi dan fleksibilitas tenaga kerja di atas jaminan kesejahteraan. Masuknya tenaga kerja ekspatriat dan meningkatnya tenaga kerja fleksibel di sektor industri juga memperkuat kesenjangan daya saing tenaga kerja Indonesia.<sup>8</sup>

Urgensi penelitian terhadap isu ketenagakerjaan, khususnya mengenai pekerja prekariat dan sistem kerja tidak aman, menjadi sangat penting. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada stabilitas ekonomi nasional, tetapi juga menyangkut pemenuhan hak asasi manusia dan keadilan sosial. Kajian ilmiah diperlukan untuk memahami akar persoalan prekariat di Indonesia,

<sup>4</sup>Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.

<sup>5</sup>Arafa, F. N., & Nurwati, N. (2020). Pengaruh Covid 19 Terhadap Mortalitas dan Ketenagakerjaan di Indonesia: Pengaruh Covid 19 Terhadap Mortalitas dan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial HUMANITAS*, 2(2), 12-32.

<sup>6</sup>The Conversation. (2017). Ngomong-ngomong, apa itu pekerja prekariat? Diakses dari <https://theconversation.com/ngomong-ngomong-apa-itu-pekerja-prekariat-83048>

<sup>7</sup>Mokalu, J. (2023). Precarious work dan ketenagakerjaan di Indonesia.

<sup>8</sup>Jahja, R. S. (2021). Produksi Kelas Prekariat Oleh Perguruan Tinggi di Indonesia. *Saskara: Indonesian Journal of Society Studies*, 1(2), 79-90.

mengevaluasi implementasi regulasi ketenagakerjaan, serta merumuskan kebijakan perlindungan kerja yang adaptif terhadap perubahan zaman. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap penguatan regulasi dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia di masa depan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metodologi normatif melalui penelitian kepustakaan, melalui studi kepustakaan karya-karya ilmiah. Berkaitan dengan permasalahan yang diteliti guna mendapatkan landasan teori terhadap hukum yang berkaitan mengenai pembahasan atau masalah-masalah yang diteliti.<sup>9</sup> Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan kasus-kasus yang terjadi.

### **Analisis dan Pembahasan**

#### **Perlindungan Hukum dalam Hubungan Kerja di Indonesia**

Hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat memiliki makna esensial sebagai instrumen pengintegrasikan berbagai kepentingan yang sering kali bertentangan. Dalam konteks hubungan kerja, hukum berfungsi untuk menyeimbangkan kepentingan antara pekerja dan pengusaha agar benturan kepentingan dapat diminimalisasi. Hal ini selaras dengan pandangan Soekanto (1984), bahwa hukum harus menampilkan fungsi sosialnya tidak semata-mata sebagai pengatur, tetapi juga pelindung terhadap pihak yang lemah, termasuk tenaga kerja.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hukum diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat dan dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat.<sup>10</sup> Dalam hal hubungan kerja, hukum menjadi pedoman

dalam mengatur hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja, sehingga setiap tindakan memiliki dasar hukum yang kuat.

Perlindungan hukum didefinisikan sebagai upaya melindungi subjek hukum agar haknya tidak dilanggar oleh pihak lain. Perlindungan ini mencakup dua aspek, yaitu preventif dan represif. Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui kebijakan dan regulasi yang mengatur hubungan kerja, sedangkan perlindungan represif dilakukan ketika terjadi pelanggaran, berupa penegakan hukum dan pemulihan hak pekerja.

Menurut Satjipto Rahardjo (2000), perlindungan hukum berarti memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan, agar masyarakat dapat menikmati seluruh hak-hak hukum mereka.<sup>11</sup> Dalam konteks ketenagakerjaan, bentuk konkret dari pengayoman ini tercermin dalam perjanjian kerja yang mengatur posisi pekerja serta tanggung jawab pengusaha sebagaimana dimuat dalam.<sup>12</sup>

Pasal 1320 KUHPerdata menetapkan empat syarat sah suatu perjanjian kesepakatan, cakupan, objek yang tertentu, dan sebab yang halal yang menjadi dasar bagi legitimasi hubungan kerja.<sup>13</sup> Selain itu, hubungan kerja harus memuat tiga unsur fundamental, yaitu adanya pekerjaan, adanya perintah dari pengusaha, dan adanya pemberian upah. Unsur-unsur tersebut memberikan bentuk yuridis terhadap relasi kerja dan menjadi acuan bagi pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam praktiknya, bentuk perlindungan tenaga kerja tidak terlepas dari semangat Pancasila yang menegaskan asas kekeluargaan dan keadilan sosial. Perlindungan tenaga kerja diwujudkan dalam jaminan sosial yang bersifat gotong-royong dan diatur dalam berbagai instrumen perundang-undangan seperti Undang-

<sup>9</sup>Juliardi, B., Runtuwun, Y. B., Musthofa, M. H., TL, A. D., Asriyani, A., Hazmi, R. M., ... & Samara, M. R. (2023). Metode penelitian hukum. CV. Gita Lentera.

<sup>10</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2012). Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.

<sup>11</sup>Rahardjo, S. (2000). Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.

<sup>12</sup>*Vide* Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>13</sup>Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan berbagai peraturan turunannya.<sup>14</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 mempertegas peran negara dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dengan menyesuaikan mekanisme hubungan kerja terhadap dinamika pasar tenaga kerja modern. Dalam regulasi tersebut, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat digunakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sementara, sehingga pekerja diharapkan tidak terus-menerus bekerja tanpa kepastian status kerja.<sup>15</sup>

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) memberikan perlindungan lebih kuat karena pekerja memperoleh status tetap setelah masa percobaan selama tiga bulan. Melalui perjanjian ini, pekerja berhak atas sejumlah fasilitas, termasuk jaminan sosial, cuti, dan pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>16</sup> Namun demikian, pelaksanaannya sering tidak sesuai dengan aturan karena lemahnya pengawasan dari pemerintah.

Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Pengusaha wajib memberikan perlakuan yang adil tanpa membedakan gender, suku, agama, atau pandangan politik.<sup>17</sup> Prinsip ini merupakan manifestasi keadilan substantif yang menjadi semangat dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Dengan demikian, hukum hadir bukan hanya sebagai perangkat formal dalam hubungan kerja, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai keadilan sosial dan kesejahteraan bersama. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menjadi bagian dari

tanggung jawab negara dalam menjamin hak konstitusional warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan bermartabat.<sup>18</sup>

### **Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu yang paling sensitif dalam hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena sebab tertentu yang membawa akibat hukum terhadap berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, PHK tidak hanya menimbulkan dampak ekonomi, tetapi juga berimplikasi pada dimensi sosial dan psikologis.<sup>19</sup>

Peraturan ketenagakerjaan Indonesia berupaya menyeimbangkan perlindungan bagi pekerja dengan keberlanjutan usaha pengusaha. Pemerintah mengatur agar PHK hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan yang sah, seperti efisiensi, pelanggaran berat, atau berakhirnya masa kerja dalam perjanjian waktu tertentu.<sup>20</sup> Ketentuan ini dimaksudkan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang pengusaha terhadap pekerja.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur tahapan penyelesaian sengketa PHK agar prosesnya berjalan adil dan proporsional. Tahapan tersebut meliputi bipartit (musyawarah langsung), mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Mekanisme ini memberikan ruang bagi kedua belah pihak untuk mencari

<sup>14</sup>Trijono, R., & Ketenagakerjaan, P. H. (2014). Papas Sinar Sinanti.

<sup>15</sup>Darwati, A. B. (2017). Analisa hukum perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan PHI No. 46/PHI. G/2013/PN. JKT. PST). Lex Publica, 4(1).

<sup>16</sup>Maulinda, R., Dahlan, & Rasyid, M. N. (2020). Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu dalam perjanjian kerja pada PT IU. Kanun Jurnal Ilmu Hukum.

<sup>17</sup>Trijono, R., & Ketenagakerjaan, P. H. (2014). Papas Sinar Sinanti.

<sup>18</sup>Rahardjo, S. (2000). Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.

<sup>19</sup>Maulinda, R., Dahlan, D., & Rasyid, M. N. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama. Kanun Jurnal Ilmu Hukum, 18(3), 337-351.

<sup>20</sup>Sembiring, S. (2005). Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Bandung: CV Nuansa Aulia.

solusi damai sebelum membawa perkara ke pengadilan.

Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja tidak memahami hak-hak hukumnya, sehingga sering menerima keputusan PHK tanpa perlawanan hukum. Lemahnya posisi tawar pekerja menjadikan mereka rentan terhadap pelanggaran kontrak dan kesewenang-wenangan perusahaan. Di sinilah pentingnya peran pemerintah dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan serta menyediakan layanan bantuan hukum ketenagakerjaan

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki kewenangan besar dalam mendorong pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis. Pembentukan lembaga penyelesaian perselisihan, seperti Pengadilan Hubungan Industrial, menjadi langkah strategis untuk menjamin kepastian hukum bagi pekerja yang terkena PHK.<sup>21</sup>

Selain perlindungan hukum, aspek etika dan moralitas sosial juga harus dijunjung tinggi dalam proses PHK. Pengusaha tidak hanya mengacu pada profitabilitas, tetapi juga mempertimbangkan keadilan bagi pekerja yang telah berkontribusi bagi perusahaan. Prinsip humanisasi hubungan kerja ini merupakan pengejawantahan nilai-nilai Pancasila dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

Dalam konteks kekinian, globalisasi dan fleksibilitas pasar kerja turut memunculkan praktik PHK massal dengan alasan efisiensi. Untuk mencegah ketidakadilan, pemerintah diharapkan memperkuat mekanisme pengawasan dan melibatkan serikat pekerja dalam setiap kebijakan restrukturisasi tenaga kerja. Keberadaan serikat pekerja berperan penting dalam menegosiasikan hak-hak pekerja agar tidak mengalami ketidakpastian ekonomi.

Soekanto (1984) menyatakan bahwa perlindungan hukum yang efektif memerlukan keseimbangan antara sanksi represif dan kebijakan preventif. Dalam

konteks PHK, kebijakan preventif seperti pelatihan kerja, jaminan sosial, dan kompensasi yang adil akan membantu pekerja beradaptasi dengan perubahan ekonomi. Pemerintah sebaiknya mengembangkan sistem perlindungan adaptif yang dapat mengantisipasi dampak PHK massal di masa depan.

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan juga berkaitan dengan pemenuhan prinsip keadilan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pancasila dan Pembukaan UUD 1945. Negara hukum yang demokratis menuntut agar setiap warga negara, termasuk pekerja, mendapatkan kesempatan yang setara dalam mencari keadilan (Soekanto, 1984).

Dengan demikian, PHK dan penyelesaian perselisihan kerja harus dipahami bukan hanya sebagai persoalan administratif, tetapi juga sebagai bagian dari tanggung jawab moral negara dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan hak asasi pekerja. Dengan pendekatan hukum yang berkeadilan dan humanis, Indonesia dapat mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang lebih stabil, adil, dan berkelanjutan.

### **Kesimpulan**

Kerja adalah hak konstitusional setiap warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang mewajibkan negara menjamin kesempatan kerja serta perlindungan yang layak bagi kemanusiaan. Hukum ketenagakerjaan, melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, berfungsi menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha guna menciptakan hubungan kerja yang adil, harmonis, dan manusiawi.

Namun dalam praktiknya, lemahnya pengawasan dan meningkatnya praktik kerja tidak tetap (prekariat) menunjukkan masih adanya celah dalam perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, negara perlu

<sup>21</sup>Darwati, A. B. (2017). Analisa hukum perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi

Putusan PHI No. 46/PHI. G/2013/PN. JKT. PST). Lex Publica, 4(1).



memperkuat regulasi, menegakkan prinsip keadilan sosial, dan melibatkan serikat pekerja sebagai mitra strategis dalam pembangunan ketenagakerjaan. Dengan kebijakan hukum yang berpihak pada kemanusiaan, Indonesia dapat mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, berkelanjutan, dan mencerminkan nilai-nilai Pancasila.

### Referensi

- Anggeria, E., Silalahi, K. L., Halawa, A., Hanum, P., & Nababan, T. (2023). Konsep Kebutuhan Dasar Manusia. Deepublish.
- Arafa, F. N., & Nurwati, N. (2020). Pengaruh Covid 19 Terhadap Mortalitas dan Ketenagakerjaan di Indonesia: Pengaruh Covid 19 Terhadap Mortalitas dan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial HUMANITAS*, 2(2), 12-32.
- Darwati, A. B. (2017). Analisa hukum perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan PHI No. 46/PHI. G/2013/PN. JKT. PST). *Lex Publica*, 4(1).
- Jahja, R. S. (2021). Produksi Kelas Prekariat Oleh Perguruan Tinggi di Indonesia. *Saskara: Indonesian Journal of Society Studies*, 1(2), 79-90.
- Juliardi, B., Runtunuwu, Y. B., Musthofa, M. H., TL, A. D., Asriyani, A., Hazmi, R. M., ... & Samara, M. R. (2023). Metode penelitian hukum. CV. Gita Lentera.
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2012). Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.
- Maulinda, R., Dahlan, & Rasyid, M. N. (2020). Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu dalam perjanjian kerja pada PT IU. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*.
- Mokalu, J. (2023). Precarious work dan ketenagakerjaan di Indonesia.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sembiring, S. (2005). *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Nuansa Aulia.
- The Conversation. (2017). Ngomong-ngomong, apa itu pekerja prekariat? Diakses dari <https://theconversation.com/ngomong-ngomong-apa-itu-pekerja-prekariat-83048>
- Trijono, R., & Ketenagakerjaan, P. H. (2014). *Papas Sinar Sinanti*.
- Wijayanti, A. (2011). *Menggugat Konsep Hubungan Kerja (Vol. 1)*. Lubuk Agung.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

### Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2025 Litigasi. All rights reserved.