



Hukum Ketenagakerjaan di Era Modern: Antara Hak dan Kewajiban

Fadil Muhammad 

Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang, Jawa Tengah, Indonesia

 E-mail: fm14@unimma.ac.id

 DOI: <https://doi.org/10.31603/11982>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 21-05-2023

Revised: 23-06-2023

Accepted: 30-07-2023

Keywords

Labour Law

Workers

Work Culture

Company

Gig Economy

ABSTRACT

In today's modern era where all kinds of needs, especially in the world of work, must be available very quickly, causing complexity in work culture that is felt to require its own special rules, this study aims to explain the various phenomena faced by the employment sector in the modern era today, studied from the prevailing laws and regulations. This study is expected to be part of the references and guidelines related to changes or updates to employment law in the future. The research method used in this article is normative juridical with data collection techniques through literature studies from various sources in the form of laws and regulations, journal articles, and news that exist according to the context of employment developments in the modern era. With various phenomena and work cultures that exist in the modern era, a regulation is needed that can truly provide legal certainty with the aim of providing welfare and ensuring the rights and obligations of workers and companies in particular and evenly for the sake of increasing Indonesian human resources.

ABSTRAK

Kata Kunci

Hukum Ketenagakerjaan

Pekerja

Budaya Kerja

Perusahaan

Pekerja Gig

Dalam zaman modern saat ini yang dimana segala macam kebutuhan khususnya di dunia kerja harus tersedia dengan sangat cepat menyebabkan adanya kompleksitas dalam budaya kerja yang dirasa memerlukan aturannya sendiri secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai berbagai fenomena yang dihadapi oleh sektor ketenagakerjaan di era modern saat ini dikaji dari peraturan perundang-undangan yang sudah berlaku. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian dari referensi dan acuan yang terkait perubahan atau perbaruan hukum ketenagakerjaan di masa depan. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah yuridis normatif dengan teknik pengumpulan data secara studi kepustakaan dari berbagai sumber berupa peraturan perundang-undangan, artikel jurnal, dan berita yang ada sesuai konteks perkembangan ketenagakerjaan di era modern ini. Dengan berbagai fenomena dan budaya kerja yang ada di era modern maka diperlukan suatu peraturan yang benar-benar dapat memberikan kepastian hukum dengan tujuan memberikan kesejahteraan dan memastikan hak dan kewajiban dari sisi pekerja dan perusahaan secara khusus dan merata demi meningkatnya SDM Indonesia.

1. PENDAHULUAN

Permasalahan dunia kerja di era modern saat ini tidak lepas dari adanya fenomena transformasi digital yang menyebabkan terjadinya perubahan pola kerja, kontrak kerja yang fleksibel, standar kesehatan dan keselamatan dalam bekerja serta perlindungan sosial. Oleh karena itu perlu adanya penyesuaian peraturan

dari sisi ketenagakerjaan yang menyesuaikan dengan era transformasi digital dalam bekerja dengan tujuan bahwa hukum ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja.

Seiring dengan adanya kemajuan teknologi dan mempengaruhi cara kerja, tuntutan kerja, dan kondisi kerja. Maka penulis menilai perlu adanya perbaruan dalam hukum ketenagakerjaan khususnya UU Cipta Kerja yang relevan dengan perkembangan zaman ini untuk melindungi hak-hak pekerja dan perusahaan dan memastikan terlaksananya kewajiban dengan baik oleh pekerja dan perusahaan selaku pemberi pekerjaan.¹

Artikel ini berfokus untuk menjelaskan bagaimana beberapa fenomena yang terjadi di sektor ketenagakerjaan atau industrial dalam era modern saat ini secara umum hingga spesifik dan lebih condong untuk memberikan pandangan terkait bagaimana hukum ketenagakerjaan dan budaya bekerja di masa lampau dan di era digital saat ini sampai kepada pembahasan mengenai kekosongan atau celah hukum yang dihadapi saat ini dalam sektor ketenagakerjaan di zaman modern. Saat ini kita dihadapkan oleh adanya fenomena yaitu WFH (*work from home*) atau WFA (*work from anywhere*) dan fenomena *Gig Economy* yang berkembang sangat pesat dan dirasa perlu untuk menjadi atensi khusus oleh semua *stakeholders* khususnya dari sisi pemerintah dan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini dinilai karena beberapa instrumen hukum ketenagakerjaan baik dari UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja kurang maksimal dan bahkan tidak mengakomodir keseluruhan dari hak-hak yang seharusnya di dapat oleh para pekerja di era modern ini. Hal ini perlu dijadikan evaluasi agar Hukum Ketenagakerjaan khususnya di Indonesia ini mampu menjadi payung hukum yang utuh dalam memastikan terpenuhinya aspek hak dan kewajiban pekerja di era modern serta meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bersifat yuridis normatif yaitu penelitian yang bersifat dogmatik atau penelitian legistis dalam kepustakaan Anglo America disebut sebagai *legal research* yang merupakan penelitian internal dalam disiplin ilmu hukum. Metode penelitian ini merupakan penelitian hukum yang mengkaji norma hukum positif sebagai obyek kajiannya. Dalam penelitian hukum telah terlembaga dan ditulis dalam bentuk norma, asas dan lembaga hukum yang ada. Jenis penelitian hukum ini mengkaji, memelihara, dan mengembangkan hukum positif dengan bangunan logika.²

3. PEMBAHASAN

3.1. Hukum Ketenagakerjaan di Masa Lampau dan di Era Modern

Hukum Ketenagakerjaan di era digital memiliki beberapa aspek yang seharusnya mengatur kewajiban dan melindungi hak pekerja maupun pemberi pekerjaan sesuai dengan tujuan dari UU Ketenagakerjaan secara umumnya. Jika kita melihat pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka tujuan UU Ketenagakerjaan salah satunya hadir untuk menjamin hak-hal dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Namun apa yang tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 sudah mengalami perubahan drastis, jika kita mengacu pada UU No. 6 Tahun 2023 dalam konsiderans menimbang dalam huruf (g)

¹ Aina Putri Ayu and Nikmah Dalimunthe, "Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 5785–96.

² E Saefullah Wiradipradja, "Penuntun Praktis Metode Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum," *Bandung: Keni Media*, 2015, 1–17.

menjelaskan bahwa dinamika global yang disebabkan terjadinya kenaikan harga energi dan harga pangan iklim (*climate change*), dan terganggunya rantai pasokan (*supply chain*) telah menyebabkan terjadinya penurunan pertumbuhan ekonomi dunia dan terjadinya kenaikan inflasi yang akan berdampak secara signifikan kepada perekonomian nasional yang harus direspons dengan standar bauran kebijakan untuk peningkatan daya saing dan daya Tarik nasional bagi investasi melalui transformasi ekonomi yang dimuat dalam UU Cipta Kerja. Hal ini menandakan adanya perubahan drastis dan transformasi Hukum Ketenagakerjaan secara besar-besaran di era digital ini. Maka dalam menghadapi tantangan global ini Hukum Ketenagakerjaan perlu mencakupi segala macam aspek di sektor ketenagakerjaan dalam era modern ini.

Berdasarkan penjelasan berikut maka kita dapat menilai adanya pergeseran tujuan UU Ketenagakerjaan yang kuat dan signifikan. Maka tentunya ada beberapa perubahan terkait hak dan kewajiban dalam Hukum Ketenagakerjaan di masa lampau dan di era modern ini. Perbedaan terkait Hak dan Kewajiban Hukum Ketenagakerjaan ini tentunya tidak lepas dari budaya kerja yang ada dari era sebelum adanya transformasi digital sampai era modern saat ini yang dimana semua pekerjaan tidak lepas dari digitalisasi.

3.1.1. Budaya Kerja Sebelum Era Digital

Budaya kerja jika kita melihat sebelum masuknya era digital maka dapat disimpulkan para pekerja harus berada di kantor, pada saat itu pekerja tidak mengenal pekerjaan yang bersifat jarak jauh seperti yang dikenal saat ini sebagai WFA (*Work From Anywhere*) atau WFH (*Work From Home*) yang didefinisikan dengan berbagai istilah lain seperti *teleworking*, *telecommuting* dan lain-lain.³

Pekerjaan yang dilakukan dari jarak jauh dulunya dikenal bersifat sebagai *business trip* atau perjalanan dinas yang didefinisikan sebagai perjalanan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai suatu lembaga perusahaan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan kedinasan.⁴

Dalam jam operasional perusahaan pun jam kerja sebelum era modern saat ini hanya terfokus pada pukul 9 pagi sampai pukul 5 sore, kini perusahaan dapat beroperasi 24 jam dan memiliki fitur absensi secara *online* melalui *website* ataupun aplikasi. Dokumen pada saat itu hanya bersifat diketik, dicetak dan digabungkan dengan tulisan tangan baik dalam bentuk surat atau laporan semuanya tersimpan dalam bentuk kertas dan disimpan secara fisik. Saat ini di era modern semua pengarsipan dan pencariannya hanya ada di dalam ujung jari dan penyimpanan pun dapat dilakukan dalam bentuk *drive* atau *cloud storage*. Begitupun pada budaya komunikasi dalam budaya kerja di masa lampau pekerja harus berada di mejanya untuk dapat dihubungi melalui telepon, saat ini pekerja bisa dihubungi dimanapun dan di waktu kapanpun. Ini tentunya merupakan kejadian yang sangat lumrah di dunia kerja modern. Dengan berbagai perkembangan zaman maka perlu adanya perubahan peraturan yang menyesuaikan dan memastikan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan.

Secatinya apapun era yang dihadapi saat ini Hukum Ketenagakerjaan memiliki tujuan yaitu memperdayakan dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dan keluarganya.⁵ Walau demikian Hukum

³ Muhammad Faisal Shabri, Diah Priharsari, and Fajar Pradana, "Analisis Peran Pengalaman Kerja Dan Linearitas Background Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Work from Anywhere," *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer* 6, no. 11 (2022): 5196–5205.

⁴ Imas Widowati and Dedi Purwanto, "Analisa Proses Administrasi Perjalanan Dinas," *Analisa Proses Administrasi Perjalanan Dinas Karyawan Pt. Xyz Menggunakan Metode Why-Why Analysis*, 2019, 1–5.

⁵ Christin Lady Matindas, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Lex Privatum* VI, no. 3 (2018): 149–57.

Ketenagakerjaan tetap harus bersifat dinamis dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman agar tetap bisa menjamin hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan agar terciptanya ekosistem ketenagakerjaan yang sehat, adil, dan merata.

3.1.2. Budaya Kerja di Era Digital

Budaya bekerja di era digital saat ini dirasakan sebagai sesuatu yang sangat umum dan semua pekerja dari semua tingkatan usia baik usia produktif atau tidak produktif harus bisa menyesuaikan dan menguasai teknologi yang memudahkan untuk berkomunikasi dan bekerja. Budaya kerja di era digital lebih kompleks dan cukup variatif, saat ini jika kita melihat pemaknaan kantor mulai bergeser dari yang sebelumnya berupa kantor fisik atau tempat di mana para pekerja dari suatu perusahaan untuk bekerja Bersama, kini seiring dengan berjalannya waktu berubah menjadi kantor virtual di mana pengaturan operasional dan fungsional menjadi lebih fleksibel dapat dikendalikan dengan menggunakan berbagai alat teknologi seperti PC, Laptop, Handphone, dan alat-alat teknologi lainnya yang semuanya terkoneksi ke internet. Selain *virtual office* ada salah satu budaya kerja di era digital yang sangat terlihat yaitu fleksibilitas jam kerja dan pekerjaan yang dapat dilakukan dimanapun. Hal tersebut diistilahkan sebagai *Work From Home* atau *Work From Anywhere*.⁶

Fenomena *Work From Home* atau *Work From Anywhere* ini dapat dilihat dengan menjamurnya tempat seperti *Coworking Space* atau *Coffee Shop* yang dimanfaatkan sebagai tempat untuk bekerja khususnya para pekerja yang ada dalam rentan usia milenial atau Gen-Z. Seringkali dengan adanya fleksibilitas bekerja ini ketentuan dan peraturan terkait jam kerja menjadi rancu dan tidak memiliki kejelasan, fleksibilitas kerja dinilai memiliki dampak negatif dengan memberikan beban kerja diluar jam kerja dan tidak memiliki waktu istirahat. Para pekerja juga masih diberikan pekerjaan yang sifatnya insidental dengan *deadline* yang singkat diluar jam kerja karena dianggap dapat melakukan pekerjaan sesuai dari manapun. Maka dengan adanya fleksibilitas pola kerja ini penulis merasa perlu adanya kesesuaian peraturan di dalam Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yang tidak hanya sebatas membahas terkait investasi dan perjanjian kerja saja dan hal-hal dalam ruang lingkup umum saja, namun juga perlu untuk memberikan suatu peraturan yang menjadi acuan dari perusahaan-perusahaan sebagai pemberi kerja untuk menjamin hak dan kewajiban para pekerja di zaman modern ini.

3.2. Penyesuaian Hukum Ketenagakerjaan di Era Modern

Jika kita mengacu pada Pasal 77 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja selaku instrumen hukum ketenagakerjaan di era modern ini maka terkait jam kerja dikembalikan kepada perusahaan dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peraturan mengenai pembatasan jam kerja tidak berlaku bagi jenis perusahaan tertentu jika mengacu pada Pasal 21 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, maka jenis pekerjaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan, transportasi, pelayanan perbaikan alat transportasi, bidang usaha pariwisata, telekomunikasi, penyediaan sumber daya alam, perbelanjaan, media massa, pengamanan, lembaga konservasi, dan jenis-jenis pekerjaan yang jika dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan juga pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Seringkali beberapa perusahaan yang berada diluar jenis yang sudah disebutkan masih membebani pekerja dengan beban kerja yang harus dilakukan di luar jam kerja. Maka perlu adanya pembaharuan

⁶ Nadya Safirasari Setiawan and Achmad Room Fitrianto, "Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 3229–42.

Hukum Ketenagakerjaan untuk memberikan peraturan-peraturan yang lebih spesifik terkait pemberian jam kerja, pelatihan kerja, dan tunjangan atau penjaminan hak dari para pekerja di era modern yang jenisnya lebih variatif seperti pekerja *freelance* atau *gig economy*.

Pembaharuan peraturan tersebut dapat meliputi seperti adanya *Right to Disconnect* yaitu hak pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan di luar jam kerja, hak untuk tidak menanggung akibat negatif karena melakukannya, dan kewajiban pihak lain untuk menghormati hak ini.⁷ Indonesia dapat melihat negara-negara lain yang menyejahterakan pekerjanya dengan menerapkan peraturan ini di bidang ketenagakerjaan yaitu Prancis, Italia, Amerika Serikat, Spanyol, Belgia, Irlandia, Portugal, Kanada, dan Jerman. Jika kita melihat salah satu contoh negara yang sudah disebutkan yaitu Italia dan Amerika Serikat, pada tahun 2017, Italia memberlakukan undang-undang yang mewajibkan pemberi kerja untuk menjelaskan kebutuhan pekerja agar tetap responsif di luar jam kerja normal. Demikian pula, badan legislatif Filipina telah mengusulkan undang-undang yang memberikan hak bagi pekerja untuk memutuskan hubungan komunikasi setelah jam kerja berakhir. Bahkan, badan legislatif Kota New York telah memperkenalkan undang-undang yang memberikan hak kepada karyawan untuk menghentikan komunikasi kerja di luar jam kerja. Meskipun New York dikenal sebagai "kota yang tidak pernah tidur", undang-undang yang diusulkan akan melarang pemberi kerja dengan lebih dari sepuluh karyawan untuk meminta karyawan mereka menanggapi panggilan atau email di luar jam kerja normal, kecuali dalam keadaan darurat. Pemberi kerja yang melanggar aturan ini dapat dikenakan denda hingga \$250 karena mengharuskan karyawan menjawab email setelah jam kerja, dan denda yang lebih tinggi jika menghukum karyawan yang menolak melakukannya.⁸ Walaupun *Right to Disconnect* dirasa bermanfaat untuk pekerja khususnya di era modern ini, namun hal ini bisa memiliki konsekuensi besar terhadap perusahaan karena dikhawatirkan dengan adanya hak ini pekerja menggunakannya dengan buruk maka perlu adanya indikator atau pengawasan yang kuat dan lebih selektif dalam menerapkan hak ini.

Dalam era modern ini kita melihat adanya fenomena *Gig Economy* yang berkembang pesat, definisi dari *Gig Economy* sendiri adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang didasarkan permintaan (*on-demand*) hal ini tentunya mengubah konsep sumber daya manusia yang biasanya berfokus pada hubungan kerja standar antara karyawan dengan majikan.⁹ UU Cipta Kerja selaku instrumen hukum yang digunakan pemerintah dalam sektor ketenagakerjaan dirasa perlu untuk memberikan payung hukum terkait pekerja *Gig Economy* karena perkembangannya yang dinilai sangat pesat. *Gig Economy* sendiri dikategorikan sebagai hubungan kemitraan antara suatu individu atau kelompok dengan perusahaan. Jika dilihat dari perspektif ketenagakerjaan, ada perbedaan yang membedakan antara pekerja *Gig Economy* dengan sebagai partner atau mitra, pihak pekerja tidak memiliki hubungan kerja yang dengan perusahaan melainkan hanya sebatas hubungan kemitraan saja. Hal ini mengakibatkan para pekerja tidak mendapatkan hak-hak dan perlindungan hukum selayaknya karyawan dari perusahaan tersebut. Pemerintah dirasa perlu mengisi kekosongan hukum terkait hubungan kemitraan ini, hubungan kemitraan hanya dinilai sebagai rekanan bisnis jika mengacu pada UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah namun memiliki perbedaan makna jika kita melihat dengan fenomena kemitraan yang ada pada konteks era modern ini.

⁷ Sayid Muhammad Rifqi Noval, "Evolusi Hak Pekerja Di Era Digital: Prawacana Right To Disconnect Di Indonesia," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 2 (2022): 234–53, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i2.637>.

⁸ Daniel Ornstein and Jordan B Glassberg, "More Countries Consider Implementing a 'Right to Disconnect,'" 2019.

⁹ Khristian Edi Nugroho Soebandrija, Laila Refiana Said Prio Utomo, and Rafida Nabila, *Gig Economy: Concepts, Opportunities and Challenges* (Yogyakarta: GCAINDO, 2021).

Adanya kekosongan aturan terkait hubungan kemitraan ini mengakibatkan penggunaan jasa *Gig Economy* tanpa batasan tertentu yang berakibat adanya imbas dalam hal kesejahteraan pekerja karena pekerja *Gig Economy* yang dirasa diberikan beban kerja yang melebihi pekerja pada umumnya karena kebutuhan yang tinggi, fenomena ini dapat kita lihat dalam beberapa jenis pekerjaan seperti transportasi online atau kurir yang bekerja di atas 12 jam dalam sehari.¹⁰

4. KESIMPULAN

Hukum Ketenagakerjaan di era modern ini memiliki berbagai hal yang cukup kompleks terkait pemberian hak dan kewajiban, pemerintah selaku pemangku kebijakan dinilai cukup berperan besar dalam memastikan terlaksananya hak dan kewajiban baik bagi pekerja dan perusahaan dengan cara memperbarui peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam sektor ketenagakerjaan. Hal tersebut bertujuan untuk memastikan kesejahteraan dan hak-hak pekerja yang dinilai kurang terakomodir di era revolusi industri modern yang berkembang sangat pesat ini. Penulis menilai UU Cipta Kerja perlu diperbarui sebagai bentuk peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hak dan memastikan kewajiban baik bagi para pelaku usaha dan pekerja. Hukum Ketenagakerjaan perlu bergerak secara dinamis dan dinilai mampu untuk memastikan adanya kesejahteraan bagi sumber daya manusia dalam segala lapisan elemen masyarakat di dunia kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Aina Putri, and Nikmah Dalimunthe. "Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 5785–96.
- Izzati, Nabiyla Risfa. "Disebut 'Mitra' Tapi Tak Ada Payung Hukumnya: Pekerja 'Gig Economy' Tidak Terproteksi." *The Conversation*. September 2023.
- Matindas, Christin Lady. "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Lex Privatum* VI, no. 3 (2018): 149–57.
- Ornstein, Daniel, and Jordan B Glassberg. "More Countries Consider Implementing a 'Right to Disconnect,'" 2019.
- Rifqi Noval, Sayid Muhammad. "Evolusi Hak Pekerja Di Era Digital: Prawacana Right To Disconnect Di Indonesia." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 2 (2022): 234–53. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i2.637>.
- Setiawan, Nadya Safirasari, and Achmad Room Fitrianto. "Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 3229–42.
- Shabri, Muhammad Faisal, Diah Priharsari, and Fajar Pradana. "Analisis Peran Pengalaman Kerja Dan Linearitas Background Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Work from Anywhere." *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer* 6, no. 11 (2022): 5196–5205.
- Soebandrija, Khristian Edi Nugroho, Laila Refiana Said Prio Utomo, and Rafida Nabila. *Gig Economy: Concepts, Opportunities and Challenges*. Yogyakarta: GCAINDO, 2021.
- Widowati, Imas, and Dedi Purwanto. "Analisa Proses Administrasi Perjalanan Dinas." *Analisa Proses Administrasi Perjalanan Dinas Karyawan Pt. Xyz Menggunakan Metode Why-Why Analysis*, 2019, 1–5.
- Wiradipradja, E Saefullah. "Penuntun Praktis Metode Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum." *Bandung: Keni Media*, 2015, 1–17.

¹⁰ Nabiyla Risfa Izzati, "Disebut 'Mitra' Tapi Tak Ada Payung Hukumnya: Pekerja 'Gig Economy' Tidak Terproteksi," *The Conversation*, September 2023.