

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA CYBER PADA TRANSPORTASI ONLINE

Lelisari

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, NTB, Indonesia
Email : slelisari@gmail.com

Imawanto

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, NTB, Indonesia
Email: imawanto123@gmail.com

Yulias Erwin

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, NTB, Indonesia
Email: yuliaserwin@gmail.com

ABSTRAK

Sektor kerja berbasis daring saat ini menjadi salah satu alternatif dan menjadi incaran bagi para pekerja. Banyak pelaku bisnis yang merambah ke kanal online dan membuka kesempatan kerja baru. Pekerja *cyber* memang masih asing dan jarang digunakan dalam dunia kerja dan masih minim perlindungan. Tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja *cyber* pada transportasi online. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif, dengan pendekatan perundang-undang (*statue approach*), dianalisis dengan menggunakan logika hukum, deskripsi, argumentasi, sistemasi dan eksplanasi. Perlindungan hukum pekerja *cyber* pada transportasi online yang menggunakan perjanjian kerja *cyber*, seperti pengemudi taxi online dilindungi oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja *cyber* yang tunduk pada Hukum Ketenagakerjaan, maka segala hak dan kewajibannya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan, disamping itu Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum pekerja *cyber* pada transportasi online yang mempunyai hubungan kerjasama *cyber* seperti pengemudi GOJEK dilindungi oleh KUHPerdara atau perjanjian-perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak.

Kata Kunci: *Pekerja; cyber; Perlindungan*

ABSTRACT

The online-based work sector is currently one of the alternatives and is a target for workers. Many business people have penetrated into online channels and opened up new job opportunities. Cyber workers are still unfamiliar and rarely used in the world of work and still lack protection. The purpose of this paper is to find out and analyze the legal protections for cyber workers on online transportation. The research method used is normative juridical research, which is research focused on examining the application of rules or norms in positive law, with a statutory approach (statue approach), analyzed using legal logic, description, argumentation, systemation and explanation. The legal protection of cyber workers on online transportation that uses cyber employment agreements, such as online taxi drivers, is protected by Law No. 13 of 2003 concerning Employment. Cyber labor relations that are subject to Manpower Law, then all rights and obligations are regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower Law, in addition to the Employment Agreement or Collective Labor Agreement which has not been regulated in Manpower laws and regulations. The legal protection of cyber workers on online transportation that has a cyber cooperation relationship such as GOJEK drivers is protected by the Civil Code or agreements that have been agreed upon by the parties.

Keywords: *Worker; cyber; Protection*

A. PENDAHULUAN

Sektor kerja berbasis daring saat ini menjadi salah satu alternatif dan menjadi incaran bagi para pekerja. Banyak juga pelaku bisnis yang merambah ke kanal online dan membuka kesempatan kerja baru. Menurut ketua umum Asosiasi *e-Commerce* Indonesia (idEA) industri digital Indonesia masih memerlukan 9 juta talenta dalam 15 tahun kedepan.¹

Seperti halnya kehadiran ekosistem digital GO-JEK terus membawa dampak positif untuk Indonesia. Pada tahun 2019, GO-JEK telah berkontribusi ke perekonomian nasional sebesar Rp104,6 triliun. Angka ini merupakan kenaikan dibanding kontribusi GO-JEK pada tahun 2018 yang mencapai Rp55 triliun. Kontribusi ekonomi tersebut merupakan kelanjutan dari kontribusi ekonomi yang dihasilkan oleh mitra GO-JEK dari lima layanan (*GoFood, GoCar, GoSend, GoFood dan GoPay*) yang berkontribusi langsung sebesar Rp87,1 triliun, dihitung dari selisih pendapatan mitra sebelum dan sesudah bergabung ke ekosistem GO-JEK pada tahun 2019. Menurut Alfindra Primaldhi, Peneliti Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Indonesia membuktikan proses digitalisasi atau migrasi dari *offline* ke *online* efektif meredam dampak buruk perlambatan ekonomi.²

Di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) kehadiran GO-JEK dengan berbagai fasilitas dan fitur layanan lainnya seperti *GoFood, GoLife, GoMassage, Goclean* dan beragam fitur bisnis berbasis Usaha Masyarakat Kecil Menengah (UMKM) lainnya, kini semakin eksis dan diminati masyarakat. Dengan kehadiran GO-JEK di NTB dapat membantu menggerakkan UMKM NTB. Di Mataram sendiri, saat ini semakin banyak masyarakat dan UMKM terutama perempuan yang melakukan pendaftaran untuk *Gofood*. Adanya aplikasi ini menjadikan masyarakat yang terdiri dari UMKM semakin mudah memasarkan beragam produk dengan aplikasi GO-JEK.³

Selain GO-JEK, di NTB juga ada layanan online lokal bernama Fast Courier. Dimana layanan ini sebenarnya sudah ada sejak tahun 2015, akan tetapi pemasarannya hanya lewat sosial media saja. Pelayanan yang ditawarkan mencakup antar jemput penumpang dan pengiriman barang dan makanan di restoran yang terdaftar sebagai mitra usahanya. Tarif hanya Rp 10.000 untuk pengantaran ke seluruh Kota Mataram dan tidak ada biaya tambahan setiap pesanan. Fast Courier juga mensupport pengusaha kuliner, online shop dan lain sebagainya, selain itu juga membantu promosi usahanya lewat sosial media. Dimana jumlah mitra usaha yang terdaftar saat ini sudah ratusan restoran.⁴

Pekerja *cyber*, memang masih asing dan jarang digunakan dalam dunia kerja. Menurut Tambunan, *cyber* adalah suatu istilah yang digunakan orang untuk menyatakan sesuatu yang berhubungan dengan internet atau dunia maya.⁵ Dalam artikel ini yang dimaksud dengan pekerja *cyber* adalah orang yang bekerja pada orang lain berdasarkan aplikasi jaringan *cyber* dengan menerima upah. Sedangkan pengusaha *cyber* adalah pengusaha yang memperkerjakan pekerja berdasarkan aplikasi jaringan *cyber* dengan membayar upah. Dimana antara pengusaha dan pekerja *cyber* ada terikat sebuah perjanjian kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

¹Fajar Febrianto. (2020). *Sektor Digital Jadi Incaran Pekerja Lepas*. Diperoleh 26 Mei 2022, dari <https://koran.tempo.co/read/ekonomi-dan-bisnis/459674/>

²Alfindra Primaldhi. (2020). 'Riset UI: Gojek Kontribusi Rp104,6 T ke Ekonomi Indonesia' Diperoleh 26 Mei 2022, dari <https://www.cnnindonesia.com/>

³Serly. (2019). *Gojek di NTB Makin Diminati. Ingin Dukung Industrialisasi & Zero Waste.*, diperoleh 26 Mei 2022, dari <https://www.ntbprov.go.id/post/>

⁴Farida, B. (2020, 27 Juli) 'Fast Courier, Ojek Online Lokal di NTB Siap Saingi Grab dan Gojek' diperoleh 26 Mei 2022, dari <https://lombokpost.jawapos.com/ekonomi-bisnis/27/07/2020/>

⁵Susi Hertati Tambunan & Priyanto I M. D. (2014) *Pengaturan Tindak Pidana Cyber Prostitution dalam UU NO. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE)*. Kertha Wicara, 3(2), 1-5

Disamping perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja *cyber*, ada juga perjanjian kerjasama yang dibuat oleh pengusaha *cyber* dengan mitra kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan atas tanggung jawab mitra kerja sendiri berdasarkan aplikasi jaringan *cyber*.

Seperti yang terjadi dalam hal layanan ojek online, Terdapat fenomena menarik yang terjadi di masyarakat, masyarakat umum menganggap bahwa para pengemudi ojek *online* merupakan karyawan dari perusahaan penyedia layanan aplikasi, sehingga antara keduanya terdapat suatu hubungan kerja. Alasannya beragam mulai dari adanya kewajiban pengemudi ojek *online* menjaminkan surat berharga seperti ijazah atau surat-surat berharga lain saat awal mendaftar hingga masalah upah dan asuransi yang diberikan kepada para pengojek. Dalam prakteknya ternyata sistem rekrutmen mitra ojek *online* atau lazim disebut sebagai *driver* ojek *online* ini menggunakan sistem kemitraan.⁶

Dalam praktik dewasa ini, prinsip dari perjanjian kemitraan kurang dipahami, sehingga banyak memunculkan kesan yang tidak seimbang antar para pihak. Sebagai contoh, unjuk rasa yang dilakukan oleh *driver* GO-JEK kepada perusahaan PT. GO-JEK Indonesia atas status pekerjaan sebagai mitra kerja dalam perusahaan tersebut. Para pengemudi GO-JEK berunjuk rasa dengan menggelar aksi mogok kerja untuk menuntut dijadikan karyawan atau pekerja. Hal ini dipengaruhi oleh ketidakpahaman *driver* GO-JEK mengenai perbedaan antara pekerja dengan mitra kerja.⁷

Salah satu hal yang menjadi dilema bagi para pengemudi (*driver*) jasa transportasi *online* adalah, ketika masyarakat menikmati indahnya layanan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan penyedia layanan aplikasi tersebut akan tetapi perlindungan hukum terhadap pengemudi (*driver*) jasa transportasi *online* ini masih sangat minim sekali. Salah satu contoh adalah maraknya kejahatan yang dilakukan pihak-pihak tertentu serta kerugian yang dialami para pengemudi jasa transportasi *online*, misal orderan fiktif, dibunuh, kendaraan dicuri, kendaraan mengalami kerusakan pada saat mengangkut penumpang, kecelakaan, layanan pemesanan makanan siap saji yang sudah dibeli dibatalkan, pungli aparat yang tidak bertanggung jawab, dan lain-lain.⁸

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi permasalahan dalam tulisan ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja *cyber* pada transportasi online

B. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif, dengan pendekatan perundang-undang (*statue approach*). Analisis untuk data kualitatif dilakukan dengan pemilihan pasal-pasal yang berisi kaidah-kaidah hukum yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja *cyber*, kemudian membuat sistematika dari pasal-pasal tersebut sehingga akan menghasilkan klasifikasi tertentu sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Bahan hukum yang terkumpul kemudian diklasifikasikan dan diambil yang relevan untuk selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan logika hukum, deskripsi, argumentasi, sistemasi dan eksplanasi. Pada tahap deskripsi dan argumentasi dipaparkan dan ditentukan isi dari aturan-aturan hukum yang terdapat di dalam sumber-sumber hukum primer yang ada. Pada tahap sistemasi dilakukan pemaparan terhadap hubungan hierarki antara aturan-aturan hukum yang berkaitan dengan isu hukum. Sedangkan tahap eksplanasi dilakukan analisa terhadap makna yang terkandung dalam aturan-aturan hukum tersebut. Dalam menarik

⁶Sonhaji. (2018). Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan', *Administrative Law & Governance Journal*, 1(4) 372.

⁷Vivian Lora. (2018). *Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Kemitraan Antara Pt.Gojek Indonesia Cabang Medan Dengan Driver Gojek*. Universitas Sumatera Utara.

⁸Zuhriati Khalid. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pengemudi Jasa Transportasi Online Di Kota Medan, *Resam Jurnal Hukum*, 5(1) 60.

kesimpulan menggunakan metode deduktif (umum ke khusus), artinya mengkaji berbagai referensi, baik peraturan perundang-undangan dan buku-buku literatur, kemudian dikaji kembali secara spesifik dan mendalam untuk memperoleh norma-norma hukum, prinsip-prinsip hukum atau memilah pasal-pasal ada relevansinya dengan permasalahan yang diangkat.

C. PEMBAHASAN

Hubungan Hukum yang ditimbulkan oleh Pekerja Cyber dan Pengusaha Cyber

Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian *cyber* adalah suatu istilah yang digunakan orang untuk menyatakan sesuatu yang berhubungan dengan internet atau dunia maya.⁹ Oleh karena itu pengertian dari pekerja *cyber* adalah orang yang bekerja pada orang lain berdasarkan aplikasi jaringan *cyber* dengan menerima upah.¹⁰

Adapun pengertian dari pengusaha berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 huruf 4 adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menurut Aloysius Uwiyono, pengertian pengusaha *cyber* adalah pengusaha yang memperkerjakan pekerja berdasarkan aplikasi jaringan *cyber* dengan membayar upah. Dimana antara pengusaha *cyber* dan pekerja *cyber* ada terikat sebuah perjanjian kerja *cyber*. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Oleh karena itu perjanjian kerja *cyber* adalah Perjanjian dimana pihak buruh/pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha/orang lain selama waktu tertentu dengan menerima upah, dan pihak pengusaha/orang lain mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh/pekerja dengan memberikan upah, berdasarkan Aplikasi Jaringan *Cyber*. Perjanjian Kerja *Cyber* menimbulkan Hubungan Hukum *Cyber* yang disebut “Di Dalam Hubungan Kerja *Cyber*”. Di dalam Hubungan Kerja *Cyber* yaitu hubungan kerja dimana pekerjaan, yang dilakukan didasarkan aplikasi *cyber* oleh pekerja, dan di bawah kontrol orang lain/pengusaha.¹¹

Disamping perjanjian kerja antara pengusaha *cyber* dengan pekerja *cyber*, ada juga perjanjian kerjasama yang dibuat oleh pengusaha *cyber* dengan mitra kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan atas tanggung jawab mitra kerja sendiri berdasarkan aplikasi jaringan *cyber*. Perjanjian Kerjasama *Cyber* menimbulkan Hubungan Hukum *Cyber* yang disebut “ Di Luar Hubungan Kerja *Cyber*”. Pengertian di luar hubungan kerja *cyber* adalah hubungan kerjasama dimana pekerjaan, yang dilakukan atas dasar aplikasi *cyber*, yang dilakukan oleh Pihak Mitra Kerja, yang bekerja dan atas tanggung jawab sendiri. Oleh karena itu, perjanjian melakukan pekerjaan *cyber* , terdiri atas:¹²

⁹ Susi Hertati Tambunan & Priyanto I M. D. Op, Cit. hlm. 1-5

¹⁰ Aloysius Uwiyono, Perlindungan Hukum Pekerja Cyber, Seminar Nasional “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Cyber, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Farda Law Firm, dan Ikatan Alumni PDH FH UNDIP, Mataram, 27 Januari 2020

¹¹ ibid

¹² ibid

a. Perjanjian Kerja Cyber:

Perjanjian Cyber yang memenuhi unsur adanya pekerjaan, perintah, dan upah, misalnya *Supir Taxi On Line*.

b. Perjanjian Kerjasama Cyber terdiri dari:

- 1) Perjanjian Bagi Hasil Cyber, yaitu Perjanjian Bagi Hasil Cyber yang bertujuan membagi hasil yang dicapai dengan komposisi 60 : 40 atau 70 : 30, misalnya *Supir Taxi On line*.
- 2) Perjanjian Sewa-menyewa Cyber yaitu Perjanjian Sewa Menyewa Cyber yg menyewakan suatu barang selama waktu tertentu dg pembayaran harga tertentu, misalnya *Supir Taxi On Line, GOJEK*.
- 3) Perjanjian Kemitraan Cyber yaitu Perjanjian Kemitraan Cyber dimana para pihak bekerjasama memberikannya kemampuan membuat sesuatu barang/jasa yg akan dipasarkan oleh salah satu pihak, misalnya *Di distributor On Line, Taxi On line*.

Dalam perjanjian kerja *cyber* menimbulkan hubungan hukum *cyber* yaitu hubungan hukum *cyber* vertical. Pada perjanjian kerja *cyber* yang menimbulkan hubungan kerja *cyber* yang bersifat vertical/sub-ordinasi tunduk pada hukum perburuhan. misalnya: perjanjian kerja cyber atau kontrak kerja cyber, yang mengarah pada hukum ketenagakerjaan. Kemudian pada perjanjian kerjasama cyber menimbulkan hubungan hukum *cyber* yaitu hubungan hukum *cyber* horizontal. Perjanjian kerjasama cyber, yang menimbulkan hubungan hukum yang bersifat horizontal/ko-ordinasi tunduk pada hukum keperdataan umum. misalnya: perjanjian bagi hasil cyber, sewa menyewa *cyber*, dan kemitraan *cyber*.

Mengenai Hubungan kerja antara pengemudi ojek online dengan perusahaan sebagai bentuk hubungan keperdataan, dalam praktiknya antara perusahaan PT GO-JEK dengan pengemudi (driver) bukan termasuk dalam hubungan kerja. Pada kenyataannya upah yang didapat oleh pengemudi (driver) merupakan pemberian dari penumpang. Dalam kondisi tersebut tidak terpenuhinya unsur hubungan kerja antara perusahaan PT GO-JEK dengan pengemudi (driver), melainkan hanya merupakan hubungan kemitraan. Perlindungan hukum sebagai pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹³

Mengenai hubungan hukum antara perusahaan transportasi online dan pengemudi dengan mendasarkan pada perjanjian kerjasama adalah hubungan hukum yang jenis perjanjiannya termasuk perjanjian baku (*standart kontrak*). Hal ini terlihat pada ketentuan dalam perjanjian kerja tentang pembayaran konsumen huruf (b) yang antara lain menentukan bahwa harga yang harus dibayarkan oleh konsumen sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, perubahan mana akan diberitahukan kepada mitra secara tertulis (baik melalui aplikasi GO-JEK ataupun melalui media komunikasi lainnya yang dipilih oleh angkutan kota antar propinsi (AKAB)).¹⁴

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Cyber pada Transportasi Online

Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan kepada warga masyarakat, terutama yang berada pada posisi lemah akibat hubungan hukum atau kedudukan yang tidak seimbang. Demikian halnya dengan hukum perburuhan untuk melindungi buruh dari kekuasaan majikan. Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Menurut Philipus M. Hadjon ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni: "Kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan, permasalahan perlindungan hukum adalah

¹³ I Gusti Agung Dhian Maharani Swari Dewi, I. A. P. W. dan N. M. P. U. (2019) 'Hubungan Keperdataan Antara Pengemudi dengan Perusahaan Ojek Online', *Analogi Hukum*, 1(3), hlm. 324–329

¹⁴ Amin Mutawakkil. (2019). Hubungan Hukum Antara Pemilik Aplikasi Layanan Transportasi Online Dengan Pengemudi Dalam Pelaksanaan Layanan Jasa Transportasi, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jember

menyangkut perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap yang memerintah (pemerintah). Sedangkan permasalahan perlindungan ekonomi adalah perlindungan terhadap silemah terhadap sikuat, misalnya perlindungan bagi buruh terhadap pengusaha.¹⁵

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting terutama saat menghadapi resiko-resiko yang mungkin terjadi saat melaksanakan atau menjalankan suatu kegiatan seperti kecelakaan kerja. Untuk melindungi keselamatan pekerja diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan, upaya tersebut dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja.¹⁶

Kaitannya dengan perlindungan hukum kepada rakyat yang harus diberikan oleh pemerintah/penguasa, menurut Philipus M. Hadjon dibedakan atas 2 (dua) macam yakni perlindungan *preventif* dan *refresif* : pada perlindungan hukum yang *preventif*, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang defenitif. Dengan demikian, perlindungan hukum *preventif* bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa. Sedangkan sebaliknya perlindungan *represif* bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa. Perlindungan *preventif* sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan perlindungan hukum tersebut pemerintah didorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Sedangkan perlindungan hukum yang *represif* adalah upaya perlindungan hukum yang dilakukan melalui peradilan baik peradilan umum maupun peradilan administrasi negara.¹⁷

Mengenai perlindungan hukum pekerja cyber pada transportasi online yang menggunakan perjanjian kerja *cyber*, seperti pengemudi taxi online dilindungi oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja *cyber* yang tunduk pada Hukum Ketenagakerjaan, maka segala hak dan kewajibannya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan, disamping itu Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Adapun hak-hak pekerja yang wajib dilindungi adalah sebagai berikut:

a. Hak Pekerja dalam hubungan kerja

Dalam hubungan kerja adalah setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Moral dan kesusilaan.
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003).

b. Hak dasar pekerja atas jaminan sosial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

1) Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja
- b) Jaminan kematian
- c) Jaminan Hari Tua
- d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

¹⁵Lalu Husni. (2010). *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI*. 1st edn. Edited by M. Sarkawi, SH. Malang: Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya.

¹⁶Yuyun Saputri. (2019). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Ojek Online Apabila mengalami Kecelakaan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. Skripsi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

¹⁷Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 2-3

c. Hak Dasar Pekerja atas Perlindungan Upah

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.
- 2) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 3) Menghitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 4) Membaptiskan anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 5) Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 6) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak/menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 7) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 hari.

Pengusaha wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan pekerjaan tersebut buruh tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah tetapi tidak melebihi 1 (satu) tahun. Pengusaha wajib untuk tetap membayar upah kepada buruh yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan. Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.

d. Hak Dasar Pekerja atas Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana berikut :

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- 1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus dan
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

e. Hak Dasar Untuk Membuat Perjanjian Kerja Bersama

Serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- 1) Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha.
- 2) Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah.
- 3) Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

f. Hak Dasar Mogok

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuannya ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja. Dalam hal mogok kerja dilakukan pemberitahuannya kurang dari 7 (tujuh) hari kerja, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

- 1) Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi atau
- 2) Bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, pengusaha dilarang :

- 1) Mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan atau
- 2) Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

g. Hak Dasar Khusus Untuk Pekerja Perempuan

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:

- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja

h. Hak Dasar Pekerja Mendapat Perlindungan Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- 1) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
- 2) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- 3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 4) Pekerja/buruh menikah;
- 5) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- 6) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 7) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 8) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- 9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- 10) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Soepomo juga menjelaskan ada 3 macam perlindungan tenaga kerja, yaitu: ¹⁸

- a. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya
- b. Perlindungan Sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
- c. Perlindungan Teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Mengenai perlindungan hukum pekerja cyber pada transportasi online yang mempunyai hubungan kerjasama *cyber* seperti pengemudi GOJEK dilindungi oleh KUHPerdata atau Perjanjian-perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak, seperti :

- 1) besarnya pembayaran
- 2) besarnya uang sewa
- 3) besarnya pembayaran berdasarkan bagi hasil
- 4) besarnya pembayaran iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) baik BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, dan lain-lain

Perjanjian antara pengemudi dengan perusahaan PT. GOJEK merupakan perjanjian kemitraan, dimana salah satu dari bentuk perjanjian kemitraan merupakan perjanjian bagi hasil antara para pihak. Disisi lain alasan mengapa disebutkan perjanjian kemitraan antara pengemudi dengan perusahaan PT GOJEK, karena perjanjian tersebut pihak perusahaan PT GOJEK hanya sebagai perantara untuk memberikan penumpang atau handle penumpang

¹⁸Mawardi Khairi dkk. (2021). Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Deepublish, hlm. 28

yang masuk ke dalam aplikasi smarthphone android yang digunaka pengemudi GOJEK untuk menjalankan pekerjaannya yaitu mengantar penumpang atau mengantarkan barang.

Hal ini jika diperhatikan dalam hubungan hukum atau hubungan kerja, dimana melakukan pekerjaan yang lahir atas dasar kemitraan berdasarkan asas dalam perjanjian kerja salah satunya ialah asas kebebasan berkontrak, asas konsesualitas, dan sesuai dengan ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang syarat sah perjanjian yaitu:

- a. sepakat untuk mengikatkan diri
- b. cakap untuk membuat perjanjian
- c. mengenai suatu hal tertentu
- d. suatu sebab yang halal.

Dalam perlindungan kerja antara pengemudi (driver) yang diberikan oleh perusahaan PT GOJEK merupakan pemberian BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul dalam hubungan kerja, demikian juga kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui.

D. KESIMPULAN

Perlindungan hukum pekerja cyber pada transportasi online yang menggunakan perjanjian kerja *cyber*, seperti pengemudi taxi online dilindungi oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja *cyber* yang tunduk pada Hukum Ketenagakerjaan, maka segala hak dan kewajibannya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan, disamping itu Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum pekerja cyber pada transportasi online yang mempunyai hubungan kerjasama *cyber* seperti pengemudi GOJEK dilindungi oleh KUHPerdata atau perjanjian-perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

Mawardi Khairi dkk, (2021), Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Deepublish.

Philipus M. Hadjon (1987) *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Jurnal-Jurnal (artikel)

Amin Mutawakkil, (2019), Hubungan Hukum Antara Pemilik Aplikasi Layanan Transportasi Online Dengan Pengemudi Dalam Pelaksanaan Layanan Jasa Transportasi, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jember

I Gusti Agung Dhian Maharani Swari Dewi, I. A. P. W. dan N. M. P. U. (2019) ‘Hubungan Keperdataan Antara Pengemudi dengan Perusahaan Ojek Online’, *Analogi Hukum*, 1(3), pp. 324–329

Lalu Husni (2010) *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI*. 1st edn. Edited by M. Sarkawi, SH. Malang: Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya.

Sonhaji (2018) Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan’, *Administrative Law & Governance Journal*, 1(4) 372.

- Susi Hertati Tambunan & Priyanto I M. D. (2014) *Pengaturan Tindak Pidana Cyber Prostitution dalam UU NO. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE)*. Kertha Wicara, 3(2), 1-5
- Vivian Lora (2018) *Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Kemitraan Antara Pt.Gojek Indonesia Cabang Medan Dengan Driver Gojek*. Universitas Sumatera Utara.
- Yuyun Saputri (2019) *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Ojek Online Apabila mengalami Kecelakaan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. Skripsi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
- Zuhriati Khalid (2019), *Perlindungan Hukum Terhadap Pengemudi Jasa Transpotasi Online Di Kota Medan*, *Resam Jurnal Hukum*, 5(1) 60.

Seminar

- Aloysius Uwiyono, *Perlindungan Hukum Pekerja Cyber*, Seminar Nasional “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Cyber, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Farda Law Firm, dan Ikatan Alumni PDH FH UNDIP, Mataram, 27 Januari 2020

Internet

- Alfindra Primaldhi (2020) ‘Riset UI: Gojek Kontribusi Rp104,6 T ke Ekonomi Indonesia’ Diperoleh 26 Mei 2022, dari <https://www.cnnindonesia.com/>
- Fajar Febrianto (2020) *Sektor Digital Jadi Incaran Pekerja Lepas*. Diperoleh 26 Mei 2022, dari <https://koran.tempo.co/read/ekonomi-dan-bisnis/459674/>
- Farida, B. (2020, 27 Juli) ‘Fast Courier, Ojek Online Lokal di NTB Siap Saingi Grab dan Gojek’ diperoleh 26 Mei 2022, dari <https://lombokpost.jawapos.com/ekonomi-bisnis/27/07/2020/>
- Serly (2019) *Gojek di NTB Makin Diminati. Ingin Dukung Industrialisasi & Zero Waste.* , diperoleh 26 Mei 2022, dari <https://www.ntbprov.go.id/post/>

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39