BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perlindungan hak pekerja di Indonesia masih menyimpan persoalan sehingga menjadi isu krusial dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Berbagai regulasi yang mengatur tentang hak-hak pekerja dalam perkembangannya, belum mampu menjadi solusi komprehensif dalam mendorong terpenuhinya hak-hak pekerja, baik dalam skala nasional maupun di daerah-daerah. Dalam realitas kehidupan di dunia kerja, pekerja berada dalam posisi yang lemah. Hal itu terjadi karena tidak terlepas dari hukum permintaan dan penawaran yang berlaku, dimana pencari kerja, populasinya jauh lebih banyak dibandingkan dengan lowongan kerja. Akibatnya, pemilik modal yang memiliki kegiatan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja, cenderung memandang pekerja bukan sebagai mitra usahanya, melainkan dipandang sebagai orang yang membutuhkan pekerjaan yang sangat mendesak sehingga dengan mudah diperlakukan secara tidak manusiawi melalui eksploitasi tenaga dan pikiran pekerja untuk meningkatkan produksi.

Indikator terhadap hal itu dapat dilihat dari berbagai kasus yang mencuat ke permukaan, diantaranya upah yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, hak cuti yang diabaikan, keselamatan kerja yang tidak mendapat perhatian, pekerja tidak memiliki asuransi dan jaminan kesehatan, hak lembur yang tidak dibayarkan, penahanan ijazah, pemberangusan organisasi Serikat Pekerja, pelecehan dan perundungan serta masih banyak lagi kasus-kasus pelanggaran lainnya yang tidak sejalan dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hak-hak pekerja menurut definisinya adalah suatu rangkaian

tindakan, kebijakan dan hukum yang bertujuan untuk memastikan setiap pekerja atau tenaga kerja mendapatkan kondisi kerja yang aman, adil dan sehat serta menjamin hak-hak dasar pekerja seperti upah atau penghasilan yang layak, jaminan sosial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kebebasan berserikat, dan perlakuan yang adil serta tidak diskriminatif. Oleh karena itu di Indonesia terdapat produk-produk hukum ketenagakerjaan yang menjadi rujukan antara pengusaha atau pemilik perusahaan dan tenaga kerja dalam melakukan perjanjian kerja.

Menurut Darwin Prinst, hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peratuaran yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.[1]

Sedangkan menurut Sejun H. Manulang, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.[2]. Dengan demikian, dalam dunia ketenagakerjaan, terdapat beberapa hak pekerja yang harus dilindungi oleh negara dan dijamin pelaksanaannya, yaitu hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk mendapatkan keadilan di mata hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara manusiawi, hak atas rahasia pribadi, hak cuti

[1] Darwin Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak haknya), Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994, hal. 1.
[2] Sedjun H. Manulang, Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, hal. 2.

terutama bagi wanita hamil dan hak-hak lainnya berdasarkan atas perjanjian kerja.

Perlindungan hak-hak pekerja bertujuan, antara lain ; menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, menjamin penghasilan yang layak, memberikan jaminan sosial, memastikan pekerja mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, mengembangkan kompetensi pekerja dan melindungi hak-asasi pekerja. Oleh karena itu, secara umum perlindungan hak-hak pekerja mencakup 3 aspek penting, yakni 1) Perlindungan ekonomi, 2). Perlindungan sosial dan 3). Perlindungan Teknis termasuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.[3]

Untuk memastikan terwujudnya perlindungan hak-hak pekerja tersebut di atas, maka Pemerintah Indonesia sejak awal, telah menetapkan regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang terus diperbaharui sesuai dengan perkembangan zaman. Terbaru adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang dikenal sebagai UU Cipta Kerja 2023. UU ini merupakan hasil revisi dari beberapa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang tersebut, terdapat beberapa point yang diatur, antara lain :

1). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih daya. Dalam ketentuan ini diatur perihal jenis pekerjaan, jangka waktu dan kompensasi, termasuk mengatur alih daya (*outsorcing*), persyaratan badan hukum dan perizinan bagi perusahaan *outsourcing*.
2). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mengatur tentang tata cara PHK dan hak-hak pekerja yang menjadi korban PHK.
3). Pengupahan atau sistem penggajian atau pembayaran upah.
4). Jaminan kehilangan pekerjaan bagi tenaga kerja.

Selain itu, ketentuan tentang perlindungan hak-hak pekerja diatur lebih

[3] Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja

lanjut dalam berbagai regulasi, diantaranya :

1). Peraturan Pemerintah Nomor (PP) No. 34 Tahun 2021 tentang Tenaga Kerja Asing.
2). PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK.
3). PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan 4).PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Keseluruhan regulasi ini pada prinspinya merupakan implementasi dari konstitusi yang berlaku di Indonesia sebagai dasar hukum utama, yakni Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat () yang menjamin setap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak serta Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 ayat (2) yang menjamin setiap orang untuk bekerja dan diperlakukan secara adil dalam hubungan kerja.

Jika merujuk pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menunjukkan bahwa dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, fokus penekanannya adalah pada Perjanjian Kerja sebagai landasan utama hubungan industrial. Melalui Perjanjian Kerja tersebut, maka keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha tercantum secara jelas dan meyakinkan. Perjanjian Kerja ini juga menjadi landasan hukum kedua belah pihak untuk melakukan langkah-langkah hukum keperdataan antara kedua belah pihak yang melakukan pelanggaran perjanjian kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja maupun Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa ketentuan ini mengatur secara khusus mengenai perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja serta kerentuan yang lebih spesifik dibandingkan KUH Perdata.

Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja dalam KUH Perdata terdapat dalam Pasal 1320 yang mengatur tentang empat syarat sahnya suatu perjanjian agar dianggap berlaku dan mengikat secara hukum. 4 syarat tersebut adalah: 1).

Kesepakatan 2). Kecakapan. 3). Suatu Pokok Persoalan Tertentu, dan 4). Suatu Sebab yang Tidak terlarang. Lebih lanjut dalam Pasal 1320 tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Kesepakatan, yakni kedua belah pihak yang membuat perjanjian harus memiliki kata sepakat yang bebas, tanpa adanya paksaan, kekhilafan, atau penipuan. Selain itu kesepakatan ini berarti kedua belah pihak memahami dan menerima isi perjanjian dengan sadar.
2. Kecakapan, yakni para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian harus memiliki kecakapan hukum untuk membuat suatu perikatan. Misalnya anak di bawah umur atau orang yang tidak sadar tidak dianggap cakap secara hukum untuk membuat suatu perjanjian.
3. Suatu Pokok Persoalan Tertentu. Yang dimaksudkan dalam ketentuan adalah isi atau obyek dari perjanjian harus jelas dan tertentu, tidak samar atau tidak jelas. Ketentuan ini juga berarti bahwa perjanjian yang disepakati mengandung unsur kepastian mengenai apa yang diperjanjikan.
4. Sebab yang Tidak Terlarang (Halal), yakni sebab atau tujuan dari perjanjian tidak bertentangan dengan undang-undang kesusilaan dan tidak bertentangan dengan kepentingan umum. Artinya, jika perjanjian terdapat unsur kesusilaan dan mengganggu kepentingan umum, maka perjanjian tersebut tidak sah.[4]

Jika syarat kesepakatan dan syarat kecakapan tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan (*voidable*) melalui gugatan di Pengadilan oleh salah satu pihak yang dirugikan (syarat subyektif). Selain itu, jika pokok persoalan tertentu dan sebab yang tidak terlarang tidak terpenuhi, maka pekerjaan tersebut batal demi hukum (*Null and Void*). Artinya tidak pernah ada dan tidak mempunyai kekuatan hukum sejak awal (syarat obyektif).

Meski secara normatif bahwa perlindungan hak-hak pekerja sudah dijamin

[4] Penjelasan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata Pasal 320)

oleh Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 sebagai penyempurna dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang diperkuat oleh peraturan turunannya melalui Peraturan Pemerintah, namun dalam realitasnya, masih banyak pelanggaran hak-hak pekerja yang terjadi di Indonesia. Dari data yang dirilis Biro Pusat Statistik (BPS) tahun 20023, bahwa dalam 3 tahun terakhir (2020-2023), pelanggaran hak pekerja terkait Upah dibawah Minimum pada tahun 2020 sebanyak 3.226 kasus. Namun tahun 2023 menurun menjadi 1.975 kasus. Pelanggaran cuti melahirkan sebanyak 370 kasus tahun 2020, menurun menjadi 265 kasus pada tahun 2023. Pelanggaran Tunjangan Hari Raya (THR) sebanyak 230 kasus pada tahun 2020 menurun menjadi 95 kasus pada tahun 2023.

Berdasarkan laporan *Human Rights Information and Documentation Systems* (HURIDOCS) yang dirilis Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta menunjukkan, bahwa dari tahun 2022 sampai dengan 2023 terdapat 120 kasus perburuhan diadukan melalui mekanisme konsultasi hukum LBH Jakarta.

Berbagai kasus perburuhan yang diterima LBH Jakarta antara lain 8 kasus terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, 63 kasus terkait hak normatif seperti upah, lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), jam kerja dan lain-lain, serta 3 kasus terkait buruh migran. Sementara itu, kasus pidana perburuhan tercatat 39 kasus. Sisanya terkait masalah pekerja *gig economy*, serikat buruh dan lainnya.[5]

Menurrut Direktur LBH Jakarta, Citra Referandum, seperti dirilis hukum online bahwa salah satu pemicu terjadinya kasus pelanggaran perburuhan adalah Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian disempurnakan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 banyak melahirkan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dan regulasi tersebut

[5] Ady Thea DA, https://www.hukumonline.com/berita/a/tahun-2023-lbh-jakarta-menerima-726-pengaduan-lt657fb77026727?page=all , diakses 22 Agustus 2025

nyatanya memfasilitasi pengusaha dengan beragam alasan yang sah untuk mengebiri hak-hak pekerja[6].

Sementara itu Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) melaporkan, bahwa sepanjang tahun 2022, YLBHI dan 18 LBH Kantor menerima 270 pengaduan yang diadukan oleh 2584 pencari keadilan dan melakukan pendampingan terhadap 62 kasus yang tersebar di 18 wilayah. Pengaduan tersebut didasari beberapa konflik perburuhan diantaranya pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, kriminalisasi serta *union busting* dan perselisihan hubungan industrial lainnya. Aktor yang diadukan dari jumlah pengaduan tersebut diantaranya korporasi lokal dan nasional sebanyak 227 kasus, individu maupun kelompok swasta yang memiliki pengaruh serta kekuasaan ditempat kerja sebanyak 22 kasus, pejabat pemerintah lokal sebanyak 14 kasus, individu maupun kelompok swasta yang memiliki pengaruh serta kekuasaan di sebuah sekolah sebanyak 8 kasus dan pejabat pada tingkat nasional sebanyak 6 kasus.

Adapun pelanggaran hak tertinggi yang diadukan diantaranya hak untuk bekerja (24 pelanggaran), hak khusus bagi pekerja (23 pelanggaran), hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil sebanyak (14 pelanggaran), hak untuk mendapatkan upah yang adil (13 pelanggaran), hak standar hidup yang layak (12 pelanggaran), hak untuk mendapatkan pemberitahuan lebih awal tentang PHK (10 pelanggaran) dan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang memadai (10 pelanggaran).

Secara garis besar, YLBHI menilai pola penindasan terhadap buruh/Pekerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan dari tahun-tahun sebelumnya, YLBHI memproyeksikan kondisi ini akan diperparah dengan pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 tentang

[6] Idle

Cipta Kerja dengan memuat beberapa pasal yang memangkas jaminan hak-hak buruh dalam berbagai aspek, fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*) menjadi nafas pembentukan substansi UU ini dalam beberapa hal diantaranya:

Pertama, UU Cipta Kerja semakin melegalkan praktik fleksibilitas hubungan kerja. konsep ini semakin tak melindungi buruh dengan kontrak kerja atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang bertambah masa toleransi dari 3 tahun menjadi 5 tahun. UU Cipta kerja juga mendorong praktik *outsourcing* (alih daya) semakin liar dan tidak terkontrol, serta memutihkan dosa dengan hilangnya peraturan akan beralih menjadi pada perusahaan user jika melanggar. Penambahan alasan Pemutusan Kerja (PHK) dan pengurangan kompensasi PHK menjadi alasan yang memudahkan Perusahaan melakukan PHK kepada Buruh. Sehingga kepastian kerja dan hak terhadap buruh menjadi minim.

Kedua, UU Cipta kerja melegalkan praktik fleksibilitas waktu kerja, yakni Pengusaha dapat memperpanjang waktu kerja buruh dan dilain sisi Perusahaan dapat mengurangi hak istirahat buruh, hal ini dapat terlihat dalam batasan maksimal waktu lembur semula maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu menjadi 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Selain itu, aturan ini tidak memiliki aturan pasal tentang jangka waktu serta mekanisme perpanjangan kontrak kerja, sehingga aturan ini berpotensi dijadikan alasan bagi Pengusaha untuk menjadikan Buruh sebagai pekerja kontrak seumur hidup.

Ketiga, UU Cipta Kerja melegalkan praktik fleksibilitas upah, aturan ini dapat terlihat dalam aturan tentang penentuan besaran upah yang dimonopoli oleh Pemerintah dengan menggunakan data Badan Pusat Statistik (BPS) tanpa melibatkan serikat buruh dalam penentuan upah. Selain itu dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) tidak diatur secara spesifik sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tentang upah ini dipertegas lagi dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 yang menetapkan, bahwa

Gubernur berwenang menetapkan UMP setiap tahun dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi. Selain itu terdapat juga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum tahun 2025.

Persoalan perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut ketentuan UMP ini sangat menarik untuk dianalisis dan ditelaah guna mendapatkan gambaran tentang kondisi pengupahan di Indonesia berdasarkan Provinsi. Dalam sistem pengupahan di Indonesia, terdapat ketentuan yang menjadi landasan yuridisnya, yakni ketentuan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2021 tentang Pengupahan. Selain itu, ketentuan mengenai pengupahan dirumuskan dalam ketentuan yang lebih spesifik melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Yang terbaru adalah ketentuan Permenakertrans Nomor 16 tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum tahun 2025.

Menurut ketentuan ini, bahwa standar penetapan Upah Minimum ditetapkan oleh masing-masing Provinsi dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja dan keluarganya yang merupakan standar kebutuhan fisik seorang pekerja lajang selama satu bulan. Penetapan UMP sesuai ketentuan ini juga penting memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi wilayah. Dalam impelementasinya, perhitungan Upah Minimum menggunakan formula : Umn = U Mt + x (tingkat inflasi nasional dan pertumbuhan ekonomi).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***: "Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Menurut Upah Minimum Provinsi"***

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang tersebut, diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana ketentuan, kedudukan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.
2. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh pekerja dan perusahaan dalam hubungan dengan perikatan perjanjian kerja terkait sistem pengupahan berdasarkan UMP.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk melakukan analisis yuridis tentang perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)
2. Untuk mengetahui dan memaparkan ketentuan perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja dalam kaitannya dengan ketentuan UMP berdasarkan Undang-Undang.

1.4. Keaslian Penelitian

Penelitian ini adalah asli dan bukan hasil saduran dari peneliti lainnya. Pernyataan terhadap hal itu dapat dijelaskan dari perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu yang memiliki judul yang bersamaan. Salah satunya adalah penelitian yan berjudul : Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi Atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puu-Xviii/2020

Judul	Tujuan Penelotian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Analisis yuridis terhadap perlindungan Hak pekerja dalam perjanjian kerja Menurut upah minimum provinsi	Untuk melakukan analisis yuridis tentang perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP	Yuridis normatif	penetapan Upah Minimum Provinsi berpedoman pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 \ Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS). Upah Minimum Provinsi menggunakan formula UMP 2025=UMP 2024+Nilai Kenaikan UMP2025 sebesar 6,5 persen.	Metode penelitian dan substansi pembahasan terkaait UMP	Pembahasan UMP di tingkat Provinsi
Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi Atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan	untuk untuk mengetahui landasan yuridis yang tepat mengenai penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Mininum	Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan dukungan	Adapun hasil dari penelitian ini yaitu (1) bahwa jika didasarkan pada putusan Mahkamah	Metode penelitian dan pembahasan terkait UMP	Pembahasan UMP di tingkat Kabup

Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puu-Xviii/2020	Kabupaten/Kota Tahun 2022 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, dan juga untuk mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan apabila terdapat kerugian dari penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penelitian ini merupakan bentuk kajian terhadap kebijakan penetapan upah minimum tahun 2022 yang masih menggunakan UU Cipta Kerja.	2 (dua) pendekatan yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan, serta pendekatan konseptual	Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang kemudian telah menangguhkan keberlakuan UU Cipta Kerja khususnya apabila dalam pengambilan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, maka suatu tindakan keliru pemerintah menggunakan UU Cipta Kerja sebagai landasan yuridis dalam menetapkan upah minimum 2022		aten/Kota

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi elemen sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut UMP berdasarkan ketentuan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia.

2. Bagi Peneliti Lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan rujukan bagi peneliti lainnya atau sebagai materi pembanding dalam penelitian lainnya yang terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut UMP.

3. Bagi Masyarakat, Aktivis dan Lembaga terkait lainnya.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan rujukan berharga bagi masyarakat, para aktivis LSM, perusahaan BUMN,BUMD dan perusahaan swasta dan lembaga penegak hukum dalam upaya memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut UMP.