

**ANALISIS YURIDIS HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA SPPG
TANPA PERJANJIAN KERJA TERTULIS DI KABUPATEN CIREBON**
***JURIDICAL ANALYSIS OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF
SPPG WORKERS WITHOUT A WRITTEN EMPLOYMENT AGREEMENT
IN CIREBON REGENCY***

Mohamad Irfandi dan Irma Maulida

Fakultas Hukum, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

Korespondensi Penulis : mohamadirfandi45@gmail.com

Irfandi, Mohamad dan Irma Maulida. *Analisis Yuridis Hubungan Kerja Tenaga Kerja SPPG Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis di Kabupaten Cirebon*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status hubungan kerja serta bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja SPPG dalam Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kabupaten Cirebon yang bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis. Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan yuridis-sosiologis, yang mengkaji ketentuan hukum ketenagakerjaan serta praktik yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun tidak terdapat kontrak kerja tertulis, hubungan kerja antara tenaga kerja SPPG dan yayasan atau mitra pelaksana tetap dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja yang sah, karena telah terpenuhi unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, kepesertaan tenaga kerja dalam BPJS Ketenagakerjaan memperkuat indikasi adanya hubungan kerja secara administratif. Namun demikian, ketiadaan perjanjian kerja tertulis menimbulkan kelemahan dalam aspek kepastian hukum dan pembuktian apabila terjadi perselisihan hubungan kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja secara normatif tetap ada, mencakup hak atas upah, jam kerja, serta jaminan sosial ketenagakerjaan, tetapi dalam praktiknya belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan aspek administratif melalui pembuatan perjanjian kerja tertulis guna meningkatkan kepastian dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, SPPG

ABSTRACT

This study aims to analyze the employment relationship status and legal protection for SPPG workers in the Free Nutritious Meal Program (MBG) in Cirebon Regency who work without written employment contracts. This research uses an empirical legal method with a juridical-sociological approach, examining labor law provisions and their implementation in practice. The results show that although there is no written employment agreement, the employment relationship between workers and foundations or implementing partners can still be legally recognized, as the essential elements of employment—work, wages and

command—are fulfilled as stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Additionally, workers' participation in the BPJS Employment program strengthens the administrative indication of an employment relationship. However, the absence of written contracts creates legal uncertainty and difficulties in evidence in the event of industrial disputes. Normatively, legal protection still exists, including rights to wages, working hours and social security, but in practice, such protection is not yet optimal. Therefore, strengthening administrative aspects through written employment agreements is necessary to ensure better legal certainty and protection for workers.

Keywords: *Employment Agreements, Employment Relations, SPPG*

A. PENDAHULUAN

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) adalah salah satu program strategis nasional yang bertujuan meningkatkan ketersediaan gizi bagi masyarakat, khususnya peserta didik dan kelompok yang membutuhkan.¹ Program ini dijalankan melalui koordinasi Badan Gizi Nasional (BGN), yang dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2024 tentang Badan Gizi Nasional. Keberadaan BGN menjadikannya lembaga yang mengatur pelaksanaan peningkatan gizi nasional, termasuk kegiatan teknis dan kerja sama dengan berbagai pihak dalam menjalankan program MBG.² Namun, pelaksanaan program MBG di lapangan tidak hanya terkait dengan pengelolaan distribusi makanan dan pemenuhan gizi, tetapi juga melibatkan tenaga kerja sebagai bagian penting dalam berjalannya program tersebut, seperti pekerja memasak, pengemasan, distribusi, administrasi, hingga pengelolaan dapur.

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) dalam implementasinya juga menghadapi berbagai persoalan di lapangan yang mendapat perhatian publik. Sejumlah pemberitaan media nasional menunjukkan adanya dinamika dalam pengelolaan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), mulai dari keterlambatan pembayaran kepada penyedia makanan, kendala operasional dapur umum, hingga munculnya keluhan dari tenaga kerja mengenai kejelasan status hubungan kerja dan sistem pengupahan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program MBG tidak hanya menghadapi tantangan dalam aspek penyediaan gizi,

¹ Muhamad Iqbal Wibisono dan Sedyo Santosa, *Implementasi Program Makan Bergizi Gratis dalam Meningkatkan Ketahanan Gizi Pelajar di Indonesia*, RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, Vol.4, No.4 (2026).

² Khaeruni Aisyah dan Rusma Permana, *Peran Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) dalam Menjamin Kehalalan pada Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) dari Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*, Al Kabier Journal of Islamic Studies, Vol.3, No.1 (2025).

tetapi juga menyangkut tata kelola ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum bagi para pekerja.³

Di Kabupaten Cirebon maupun di berbagai daerah lain, tenaga kerja yang terlibat dalam operasional SPPG berasal dari masyarakat sekitar dengan latar belakang pekerjaan yang beragam. Dalam praktiknya, sebagian pekerja direkrut untuk menjalankan kegiatan memasak, pengemasan, distribusi, hingga administrasi tanpa memperoleh perjanjian kerja tertulis, meskipun mereka telah bekerja secara rutin dan bahkan telah didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Fenomena tersebut menimbulkan persoalan sosiologis mengenai hubungan kerja yang berkembang di masyarakat, yaitu adanya pengakuan secara administratif melalui kepesertaan BPJS, namun belum diikuti dengan kepastian hubungan hukum melalui perjanjian kerja yang jelas. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian terhadap pemenuhan hak-hak pekerja apabila terjadi perselisihan hubungan industrial.

Tenaga kerja yang diterima oleh yayasan atau mitra pelaksana program sering kali berada dalam posisi yang rentan karena tidak seluruh pekerja memperoleh perjanjian kerja tertulis sebagai bukti yang jelas mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Kondisi tersebut, dalam praktiknya, berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja terkait perlindungan hak-haknya, terutama menyangkut hak-hak dasar seperti upah, jam kerja, perlindungan keselamatan kerja, serta status ketenagakerjaan yang jelas.

Hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia terbentuk berdasar perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagai dasar adanya hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja, sebagaimana diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁴

³ Abdhy Walid Siagian, dkk., *Pengangkatan Pegawai Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Harmonisasi Prinsip Sistem Merit dan Kepastian Hukum dalam Manajemen Personalia*, Jurnal Bina Praja: Journal of Home Affairs Governance, Vol.18, No.1 (2026).

⁴ Yanuar Aditya Putra, *Tinjauan Yuridis Penerapan Hubungan Kemitraan dalam Praktik Ketenagakerjaan di Indonesia*, NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol.12, No.9 (2025).

Perjanjian kerja tidak selalu harus dibuat secara formal dalam bentuk tertulis, meskipun secara normatif ketentuan hukum memperbolehkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun lisan. Ketentuan ini memungkinkan adanya hubungan kerja tanpa kontrak tertulis, namun di sisi lain dapat membuat posisi pekerja menjadi kurang kuat jika terjadi masalah mengenai gaji, jam kerja, atau pemutusan kerja, karena kurangnya bukti resmi.⁵

Yang menarik dan menjadi masalah hukum dalam program MBG adalah kondisi pekerja yang tidak memiliki kontrak kerja tertulis, namun tetap terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengatur bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya beserta pekerjanya sebagai peserta dan memberikan data yang benar kepada BPJS sebagai bentuk pemenuhan kewajiban perlindungan jaminan sosial tenaga kerja.⁶ Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tidak secara otomatis melahirkan hubungan kerja, karena hubungan kerja menurut hukum tetap harus memenuhi unsur pekerjaan, upah dan perintah. Akan tetapi, pendaftaran pekerja oleh pemberi kerja ke dalam BPJS menunjukkan adanya pengakuan administratif bahwa yang bersangkutan merupakan pekerja dalam organisasi tersebut. Dalam hukum pembuktian, fakta administratif tersebut dapat menjadi alat bukti pendukung (*supporting evidence*) yang memperkuat adanya hubungan kerja *de facto* ketika tidak tersedia perjanjian kerja tertulis.

Beberapa penelitian terdahulu telah menyinggung isu yang berkaitan dengan penelitian ini, namun dengan fokus yang berbeda. Listhyaningrum mengkaji kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan hukum dan menyimpulkan bahwa kewajiban tersebut bersifat wajib serta pelanggaranannya dapat dikenai sanksi administratif maupun pidana;⁷⁸ Penelitian itu membahas kewajiban pemberi kerja secara umum,

⁵ Anggita Listhyaningrum, dkk., *Tinjauan Yuridis Kewajiban Pemberi Kerja dalam Menyediakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja*, Yurijaya, Vol.6, No.3 (2024).

⁶ M. A. Kharisma, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Tidak Didaftarkan oleh Perusahaan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan*, Legal Dialogica, Vol.1, No.1 (2025).

⁷ Anggita Listhyaningrum, dkk., *Op.Cit.*.

⁸ Ulfa Luthfiana, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah dalam Suatu Perusahaan yang Tidak Diikutsertakan dalam Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS*, PROGRESIF: Jurnal Hukum, Vol.10, No.1 (2016).

sedangkan penelitian ini mengkaji kepesertaan BPJS sebagai indikator adanya hubungan kerja tanpa perjanjian kerja tertulis pada tenaga kerja SPPG. Sutarih dkk. mengkaji perlindungan hak pekerja perempuan berdasarkan perjanjian kerja tertulis dan menyimpulkan bahwa pelanggaran terhadap perjanjian kerja merupakan wanprestasi yang dapat diselesaikan melalui mekanisme hukum perdata;⁹ penelitian tersebut berfokus pada perjanjian kerja tertulis, sedangkan penelitian ini justru membahas hubungan kerja tanpa perjanjian kerja tertulis. Adapun Nurdin, Susanti dan Utomo menyimpulkan bahwa perjanjian kerja yang tidak dibuat secara tertulis tetap diakui dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, meskipun pekerja yang bersangkutan berada pada posisi yang lebih lemah sehingga memerlukan perlindungan hukum melalui mekanisme pengawasan dan penyelesaian sengketa;¹⁰ penelitian tersebut membahas perlindungan hukum secara umum, sedangkan penelitian ini secara khusus meneliti hubungan kerja tenaga kerja SPPG dalam Program MBG di Kabupaten Cirebon, dengan fokus pada kepastian hukum hubungan kerja serta kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebagai indikator adanya hubungan kerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan dua isu tersebut—status hubungan kerja tanpa perjanjian tertulis dan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan—dalam satu objek kajian yang belum banyak diteliti sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan melalui satu fokus masalah utama, yaitu bagaimana status hubungan kerja tenaga kerja SPPG yang bekerja tanpa adanya perjanjian kerja tertulis dalam Program Makan Bergizi Gratis di Kabupaten Cirebon dan bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris yang mengkaji hukum berdasarkan fakta-fakta yang terjadi di lapangan (*law in action*),¹¹¹² dengan pendekatan yuridis-sosiologis yang

⁹ Ayih Sutarih, dkk., *Juridical Analysis of the Rights of Female Workers in Employment Agreements in Private Companies Based on Law Number 13 Year 2003 on Labour*, Hermeneutika: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.8, No.1 (2024).

¹⁰ Erni Nurdin, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memiliki Perjanjian Kerja Tidak Tertulis*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.5 (2025).

¹¹ Yulia Audina Sukmawan dkk., *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris sebagai Strategi Penguatan Perspektif Kajian Ilmu Hukum*, Notary Law Journal, Vol.4, No.3 (2025).

¹² Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*, Gema Keadilan, Vol.7, No.1 (2020).

mengaitkan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku dengan realitas praktik hubungan kerja tenaga kerja SPPG di lapangan. Data diperoleh melalui wawancara dengan pihak SPPG, Dinas Tenaga Kerja dan pekerja SPPG, yang dilengkapi dengan bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta literatur ilmiah yang relevan.

B. PEMBAHASAN

1. Status Hubungan Kerja Tenaga Kerja SPPG dalam Program Makan Bergizi Gratis Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis di Kabupaten Cirebon

a. Konsep Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

Hubungan kerja merupakan konsep fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang menjadi dasar adanya hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja.¹³ Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁴ Keberadaan hubungan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh adanya perjanjian kerja secara formal, tetapi juga oleh terpenuhinya unsur-unsur tersebut dalam praktik. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori subordinasi (*subordination theory*) yang menyatakan bahwa hubungan kerja ditandai dengan adanya kedudukan yang tidak seimbang antara pekerja dan pemberi kerja,¹⁵ di mana pekerja berada di bawah perintah dan pengawasan pemberi kerja sehingga unsur "perintah" menjadi ciri utama yang membedakan hubungan kerja dengan hubungan hukum lain, seperti hubungan kemitraan yang berkedudukan setara.¹⁶¹⁷

¹³ Sri Narulita, dkk., *Status Hubungan Kerja Tenaga Medis dan Kesehatan dalam Skema Kemitraan Fasilitas Kesehatan*, Jurnal USM Law Review, Vol.9, No.2 (2026).

¹⁴ Albert Berry Kurniawan, dkk., *Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja*, COURT REVIEW, Vol.6, No.2 (2026).

¹⁵ Hanna Juita dan Benny Djaja, *Kontrak Kerja Kemitraan sebagai Penyelundupan Hukum Status Hubungan Kerja dalam Perusahaan*, Jurnal Tana Mana, Vol.6, No.2 (2025).

¹⁶ Amin Maulana, *Penyelundupan Hukum dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan pada Status yang Seharusnya Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Perusahaan dengan Pekerjaanya*, Jurnal Suara Keadilan, Vol.21, No.1 (2020).

Perubahan rezim ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang tidak mengubah unsur pokok hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan, upah dan perintah. Namun demikian, UU Cipta Kerja membawa perubahan terhadap fleksibilitas hubungan kerja, terutama mengenai penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pengaturan alih daya (*outsourcing*), waktu kerja, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja. Meskipun pemerintah memberikan ruang yang lebih besar bagi fleksibilitas hubungan kerja untuk meningkatkan investasi, perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja tetap menjadi kewajiban yang tidak dapat dikesampingkan. Dengan demikian, hubungan kerja yang tidak dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis tetap harus memenuhi standar perlindungan normatif sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.¹⁸

Apabila hubungan kerja tenaga kerja SPPG dimaksudkan hanya berlangsung selama pelaksanaan Program MBG, maka hubungan kerja tersebut secara normatif lebih dekat dengan karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan ketentuan setelah berlakunya UU Cipta Kerja beserta PP Nomor 35 Tahun 2021, PKWT pada prinsipnya wajib dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia. Apabila PKWT tidak dibuat secara tertulis sebagaimana dipersyaratkan, maka hal tersebut dapat menimbulkan konsekuensi hukum terhadap status hubungan kerja dan memperlemah kepastian hukum bagi para pihak.

Selain teori subordinasi, dikenal pula teori unsur hubungan kerja yang menekankan suatu hubungan kerja ditentukan oleh terpenuhinya tiga unsur utama secara kumulatif: pekerjaan, upah dan perintah. Sehingga apabila seluruh unsur tersebut terpenuhi, maka secara hukum telah terbentuk hubungan kerja meskipun tak terdapat perjanjian kerja tertulis.

¹⁷ I Made Tegar Dewanta, dkk., *Menyoal Tuntutan Driver Online terhadap Perubahan Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, DiH: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.19, No.1 (2023).

¹⁸ Vista Nur Wasiatul Maghfiroh, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, NOVUM: Jurnal Hukum, Vol.9, No.3 (2022).

Pandangan ini sejalan dengan pendapat Lalu Husni yang menyatakan hukum ketenagakerjaan bertujuan memberi perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang lemah secara ekonomi,¹⁹ sehingga penentuan adanya hubungan kerja tidak hanya didasarkan pada aspek formal seperti kontrak tertulis, tapi juga pada kenyataan hubungan kerja yang terjadi di lapangan.

Adapun perjanjian kerja, berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²⁰ Perjanjian kerja, baik tertulis maupun lisan, harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 BW, yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, adanya objek tertentu, serta sebab yang halal.²¹ Apabila syarat tersebut terpenuhi, perjanjian yang dibuat, baik secara tertulis maupun lisan, pada prinsipnya memiliki kekuatan hukum yang mengikat para pihak. Perjanjian kerja lisan juga diakui secara hukum sepanjang memenuhi unsur kesepakatan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, sekalipun perjanjian tertulis pada umumnya memberikan kepastian hukum yang lebih kuat karena dapat dijadikan alat bukti yang sah apabila terjadi sengketa.²² Menurut Anggraeni, perjanjian kerja merupakan dasar utama dalam menentukan adanya hubungan kerja, namun dalam praktik ketenagakerjaan tidak semua hubungan kerja selalu dituangkan dalam bentuk tertulis,²³ yang menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memberikan fleksibilitas terhadap bentuk perjanjian kerja tetapi tetap menekankan pentingnya perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah.²⁴

¹⁹ Masykur Isnani dan Faisal Rizza, *Perlindungan Hak Ekonomi Pekerja atau Buruh Terkait Pemutusan Hubungan Kerja*, BeCreative Media Talenta, Klaten, 2026.

²⁰ Fenanda Dwi Maulandari, dkk., *Perlindungan Hukum pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Jaminan Hak-Hak Pekerja (Undang-Undang NRI Nomor 13 Tahun 2003)*, WELFARE STATE: Jurnal Hukum, Vol.4, No.1 (2025).

²¹ Hilda Zahra Lubis, dkk., *Meningkatkan Penguasaan Kosakata Bahasa Arab Anak Usia Dini melalui Metode Audio Visual (bernyanyi)*, Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati, Vol.5, No.2 (2024).

²² Erni Nurdin, dkk., *Op.Cit.*.

²³ Detya Anggraeni, *Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Tidak Tertulis dalam Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol.11, No.3 (2025).

²⁴ Fenanda Dwi Maulandari, dkk., *Op.Cit.*.

Perjanjian kerja tanpa kontrak tertulis, dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, pada prinsipnya tetap diakui keberadaannya sepanjang memenuhi unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah, sehingga tidak adanya kontrak tertulis tidak serta-merta menghapus keberadaan hubungan kerja.²⁵ Dalam perspektif hukum perdata, bentuk perjanjian semacam ini dikategorikan sebagai perjanjian lisan yang tetap memiliki kekuatan hukum, meskipun memiliki kelemahan utama dalam aspek pembuktian apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja.²⁶ Menurut doktrin hukum ketenagakerjaan, keberadaan perjanjian kerja tidak hanya dilihat dari aspek formalitas, tetapi juga dari fakta hubungan kerja yang terjadi di lapangan (*de facto employment relationship*),²⁷ sehingga apabila dalam praktiknya terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah, maka hubungan kerja tetap dianggap ada meskipun tidak didasarkan pada kontrak kerja tertulis. Ketiadaan perjanjian kerja tertulis tetap dapat menimbulkan berbagai permasalahan hukum, terutama terkait kepastian hak dan kewajiban para pihak, karena pekerja menjadi rentan terhadap perubahan sepihak terkait upah, jam kerja, maupun pemutusan hubungan kerja dan mengalami kesulitan dalam membuktikan keberadaan hubungan kerja jika terjadi sengketa.²⁸

b. Temuan Lapangan pada Tenaga Kerja SPPG di Kabupaten Cirebon

Pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kabupaten Cirebon, dalam praktiknya, menunjukkan bahwa tenaga kerja SPPG pada umumnya bekerja tanpa adanya perjanjian kerja tertulis dengan pihak yayasan atau mitra pelaksana. Tenaga kerja tetap menjalankan pekerjaan sesuai pembagian tugas yang diberikan, seperti memasak, mengemas dan mendistribusikan makanan kepada para penerima manfaat program,²⁹

²⁵ Tania Erika Dharmanto dan Retno Dewi Pulung Sari, *Problematisasi Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan*, Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan, Vol.12, No.1 (2023).

²⁶ Rizal Fathu Rohman dan Phani Annisatul Hidayah, *Analisis Penyelesaian Sengketa Kontrak Lisan di UMKM Kampung Sukadana Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*, Jurnal Dimamu, Vol.5, No.1 (2025).

²⁷ Yanuar Aditya Putra, *Op.Cit.*.

²⁸ Detya Anggraeni, *Op.Cit.*.

²⁹ Wawancara dengan Kheirudin, Kepala SPPG, Cirebon 19 April 2026.

serta menerima upah sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, meskipun ketentuan mengenai jam kerja, hak dan kewajiban tidak seluruhnya dituangkan secara tertulis. Sebagian tenaga kerja juga telah didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk administrasi ketenagakerjaan, meskipun tidak disertai dengan perjanjian kerja formal.³⁰

Secara normatif, hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja yang lahir dari adanya perjanjian kerja. Namun, dalam praktiknya, hubungan kerja tidak selalu dituangkan dalam bentuk tertulis.³¹³² Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan memang memperbolehkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun lisan. Akan tetapi, ketentuan tersebut tidak dapat dimaknai bahwa pemberi kerja bebas mengabaikan dokumentasi hubungan kerja. Dalam praktik ketenagakerjaan modern, perjanjian kerja tertulis berfungsi sebagai instrumen kepastian hukum karena memuat identitas para pihak, jenis pekerjaan, besaran upah, waktu kerja, hak cuti, jaminan sosial, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan. Oleh karena itu, meskipun perjanjian lisan sah secara hukum, penggunaannya berpotensi melemahkan posisi pembuktian pekerja apabila terjadi sengketa hubungan industrial.³³

c. Analisis Yuridis Status Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan hukum dan fakta lapangan tersebut, dapat dianalisis bahwa hubungan kerja antara tenaga kerja SPPG dengan yayasan atau mitra pelaksana Program MBG tetap dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja yang sah menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia, meskipun tidak didasarkan pada kontrak kerja tertulis.³⁴

³⁰ Wawancara dengan Triyo S.M., Staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cirebon, Cirebon 25 April 2026.

³¹ Donna Yulianita, dkk., *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas dengan Perjanjian Kerja secara Lisan Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, Vol.4, No.6 (2024).

³² Erni Nurdin, dkk., *Op.Cit.*.

³³ Wawancara dengan Mahmudin, Pekerja SPPG, Cirebon 21 April 2026.

³⁴ Wawancara dengan Triyo S.M., *Op.Cit.*.

Hal ini disebabkan karena dalam praktiknya telah terpenuhi unsur-unsur hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja, adanya upah sebagai imbalan, serta adanya unsur perintah dari pihak pengelola,³⁵ sehingga hubungan kerja tersebut memenuhi karakteristik sebagaimana dijelaskan dalam teori subordinasi maupun teori unsur hubungan kerja. Keberadaan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan turut memperkuat indikasi adanya hubungan kerja secara administratif, meskipun tidak dapat dijadikan satu-satunya dasar penentu hubungan kerja.³⁶ Oleh karena itu, secara yuridis, hubungan kerja tenaga kerja SPPG dalam Program MBG tetap sah dan diakui, sekalipun tidak dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja tertulis.

2. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja SPPG yang Bekerja Tanpa Kontrak Tertulis

a. Konsep dan Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Secara Normatif

Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan segala bentuk upaya yang diberikan oleh hukum untuk menjamin hak-hak pekerja agar dapat terpenuhi secara adil dalam hubungan kerja.³⁷ Secara teoritis, perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif.³⁸ Perlindungan preventif bertujuan mencegah pelanggaran hak pekerja melalui pengaturan peraturan perundang-undangan, standar kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan,³⁹ sedangkan perlindungan represif diberikan ketika telah terjadi pelanggaran atau sengketa, yang biasanya diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial.⁴⁰

³⁵ *Ibid.*.

³⁶ *Ibid.*.

³⁷ Eka Fitri Lestari, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Konsumen atas Perbuatan Melawan Hukum oleh Korporas*, Hukum Inovatif, Vol.3, No.2 (2026).

³⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

³⁹ Vivi Sylvia Purborini dan Dinda Delfina, *Kepastian Hukum Perlindungan Upah Pekerja dalam Perspektif Hukum Perdata Perburuhan*, J-CEKI, Vol.5, No.3 (2026).

⁴⁰ Albert Berry Kurniawan, dkk., *Op.Cit.*.

Pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa tenaga kerja SPPG yang bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis pada prinsipnya tetap memiliki hak atas perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perlindungan hukum tersebut mencakup hak-hak normatif pekerja seperti upah, pengaturan jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial ketenagakerjaan, sejalan dengan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang perlu memperoleh perlindungan karena berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja.

Secara normatif, perlindungan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas upah yang layak, waktu kerja yang manusiawi, serta jaminan sosial ketenagakerjaan yang wajib diikuti oleh pemberi kerja. Dengan demikian, ada atau tidaknya perjanjian kerja tertulis tidak menghapus hak-hak normatif pekerja tersebut.⁴¹⁴²

b. Perlindungan Hukum Secara Preventif dan Represif

Dalam konteks tenaga kerja SPPG, perlindungan preventif diwujudkan melalui kewajiban pemberi kerja untuk memberikan upah sesuai kesepakatan, mengatur jam kerja yang sesuai ketentuan, menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, serta mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan sosial.⁴³

⁴¹ Fani Nisrina Hasna Putri, dkk., *Perlindungan Hukum Pekerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Induk Distribusi (UID) Jateng dan DIY Semarang*, Diponegoro Law Journal, Vol.13, No.4 (2024).

⁴² Robertus Berli Puryanto, dkk., *Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis pada Perusahaan Pemberi Kerja*, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol.2, No.1 (2021).

⁴³ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Vol.3, No.2 (2016).

Tidak adanya perjanjian kerja tertulis, dalam praktiknya, menyebabkan ketentuan mengenai hak dan kewajiban kerja tidak selalu terdokumentasi secara jelas, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan hak-hak pekerja, terutama terkait besaran upah, jam kerja dan mekanisme perlindungan apabila terjadi perselisihan hubungan kerja. Adapun perlindungan represif diberikan apabila telah terjadi pelanggaran atau sengketa dalam hubungan kerja, yang dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui mediasi, konsiliasi, maupun pengadilan hubungan industrial. Dalam konteks tenaga kerja SPPG, ketiadaan perjanjian kerja tertulis dapat menyulitkan pembuktian apabila terjadi sengketa, sehingga posisi pekerja menjadi lebih rentan dalam proses penyelesaian hukum.

c. Analisis Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja SPPG

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, tenaga kerja SPPG di Kabupaten Cirebon telah menerima upah atas pekerjaan yang dilakukan dan sebagian telah terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan. Namun demikian, tidak adanya perjanjian kerja tertulis menyebabkan kurangnya kejelasan mengenai pengaturan jam kerja, hak dan kewajiban secara rinci, serta mekanisme perlindungan apabila terjadi permasalahan ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara normatif perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tetap ada, dalam praktiknya perlindungan tersebut belum sepenuhnya optimal. Ketiadaan kontrak kerja tertulis berpotensi melemahkan posisi hukum tenaga kerja dalam membuktikan hak-haknya apabila terjadi perselisihan dengan pihak pemberi kerja, sehingga diperlukan penguatan aspek administratif hubungan kerja agar perlindungan hukum terhadap tenaga kerja SPPG dapat berjalan lebih efektif dan memberikan kepastian hukum yang lebih baik.

C. PENUTUP

Status hubungan kerja tenaga kerja SPPG dalam Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kabupaten Cirebon yang bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis tetap dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja yang sah menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia, karena telah terpenuhi unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kepesertaan tenaga kerja dalam BPJS Ketenagakerjaan turut memperkuat indikasi adanya hubungan kerja secara administratif, meskipun ketiadaan kontrak tertulis tetap menyisakan kelemahan dalam aspek kepastian hukum dan pembuktian apabila terjadi perselisihan.

Perlindungan terhadap upah tidak hanya berarti pekerja memperoleh sejumlah pembayaran, tetapi juga menjamin bahwa upah dibayarkan tepat waktu dan tidak berada di bawah ketentuan Upah Minimum yang berlaku sebagaimana diatur dalam ketentuan pengupahan setelah perubahan melalui UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Demikian pula mengenai waktu kerja, pemberi kerja tetap wajib memperhatikan batas maksimal jam kerja, waktu istirahat, serta hak atas hari libur sebagaimana diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut merupakan hak normatif yang tetap melekat pada pekerja meskipun hubungan kerjanya hanya didasarkan pada perjanjian lisan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. (Surabaya: Bina Ilmu).
- Isnain, Masykur dan Faisal Rizza. 2026. *Perlindungan Hak Ekonomi Pekerja atau Buruh Terkait Pemutusan Hubungan Kerja*. (Klaten: Becreative Media Talenta).

Publikasi

- Aisya, Khaeruni dan Rusma Permana. *Peran Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) dalam Menjamin Kehalalan pada Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) dari Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*. Al Kabier Journal of Islamic Studies. Vol.3. No.1 (2025).
- Anggraeni, Detya. *Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Tidak Tertulis dalam Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol.11. No.3 (2025).
- Benuf, Kornelius dan Muhamad Azhar. *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*. Gema Keadilan. Vol.7. No.1 (2020).
- Dewanta, I Made Tegar, dkk.. *Menyoal Tuntutan Driver Online terhadap Perubahan Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. DiH: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.19. No.1 (2023).
- Dharmanto, Tania Erika dan Retno Dewi Pulung Sari. *Problematisasi Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan*. Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan. Vol.12. No.1 (2023).
- Juita, Hanna dan Benny Djaja. *Kontrak Kerja Kemitraan sebagai Penyelundupan Hukum Status Hubungan Kerja dalam Perusahaan*. Jurnal Tana Mana. Vol.6. No.2 (2025).
- Kharisma, Murphy Ananta, dkk.. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Tidak Didaftarkan oleh Perusahaan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan*. Legal Dialogica. Vol.1. No.1 (2025).
- Kurniawan, Albert Berry, dkk.. *Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja*. COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum. Vol.6. No.2 (2026).
- Lestari, Eka Fitri, dkk.. *Perlindungan Hukum terhadap Konsumen atas Perbuatan Melawan Hukum oleh Korporas*. Hukum Inovatif: Jurnal Ilmu Hukum Sosial dan Humaniora. Vol.3. No.2 (2026).
- Listhyaningrum, Anggita, dkk.. *Tinjauan Yuridis Kewajiban Pemberi Kerja dalam Menyediakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja*. Yurijaya: Jurnal Ilmiah Hukum. Vol.6. No.3 (2024).
- Lubis, Hilda Zahra, dkk.. *Meningkatkan Penguasaan Kosakata Bahasa Arab Anak Usia Dini melalui Metode Audio Visual (bernyanyi)*. Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati. Vol.5. No.2 (2024).

- Luthfiana, Ulfa. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah dalam Suatu Perusahaan yang Tidak Diikutsertakan dalam Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS*. PROGRESIF: Jurnal Hukum. Vol.10. No.1 (2016).
- Maghfiroh, Vista Nur Wasiatul. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. NOVUM. Vol.9. No.3 (2022).
- Maulana, Amin. *Penyelundupan Hukum dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan pada Status yang Seharusnya Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Perusahaan dengan Pekerjaanya*. Jurnal Suara Keadilan. Vol.21. No.1 (2020).
- Maulandari, Fenanda Dwi, dkk.. *Perlindungan Hukum pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Jaminan Hak-Hak Pekerja (Undang-Undang NRI Nomor 13 Tahun 2003)*. WELFARE STATE: Jurnal Hukum. Vol.4. No.1 (2025).
- Narulita, Sri, dkk.. *Status Hubungan Kerja Tenaga Medis dan Kesehatan dalam Skema Kemitraan Fasilitas Kesehatan*. Jurnal USM Law Review. Vol.9. No.2 (2026).
- Nurdin, Erni, dkk.. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memiliki Perjanjian Kerja Tidak Tertulis*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).
- Purborini, Vivi Sylvia dan Dinda Delfina. *Kepastian Hukum Perlindungan Upah Pekerja dalam Perspektif Hukum Perdata Perburuhan*. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah. Vol.5. No.3 (2026).
- Puryanto, Robertus Berli, dkk.. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis pada Perusahaan Pemberi Kerja*. Jurnal Interpretasi Hukum. Vol.2. No.1 (2021).
- Putra, Yanuar Aditya. *Tinjauan Yuridis Penerapan Hubungan Kemitraan dalam Praktik Ketenagakerjaan di Indonesia*. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol.12. No.9 (2025).
- Putri, Fani Nisrina Hasna, dkk.. *Perlindungan Hukum Pekerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Induk Distribusi (UID) Jateng dan DIY Semarang*. Diponegoro Law Journal. Vol.13. No.4 (2024).
- Rohman, Rizal Fathu dan Phani Annisatul Hidayah. *Analisis Penyelesaian Sengketa Kontrak Lisan di UMKM Kampung Sukadana Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*. Jurnal Dimamu. Vol.5. No.1 (2025).
- Siagian, Abdhy Walid, dkk.. *Pengangkatan Pegawai Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Harmonisasi Prinsip Sistem Merit dan Kepastian Hukum dalam Manajemen Personalia*. Jurnal Bina Praja. Vol.18. No.1 (2026).
- Sukmawan, Yulia Audina dan Dwi Damayanti. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris sebagai Strategi Penguatan Perspektif Kajian Ilmu Hukum*. Notary Law Journal. Vol.4. No.3 (2025).
- Sutarih, Ayih, dkk.. *Juridical Analysis of the Rights of Female Workers in Employment Agreements in Private Companies Based on Law Number 13 Year 2003 on Labour*. Hermeneutika: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.8. No.1 (2024).

- Wibisono, Muhamad Iqbal dan Sedya Santosa. *Implementasi Program Makan Bergizi Gratis dalam Meningkatkan Ketahanan Gizi Pelajar di Indonesia*. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business. Vol.4. No.4 (2026).
- Yulianita, Donna, dkk.. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas dengan Perjanjian Kerja secara Lisan Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik. Vol.4. No.6 (2024).
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni dan Tanti Kirana Utami. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*. Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum. Vol.3. No.2 (2016).

Sumber Hukum

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 66.
- Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2024 tentang Badan Gizi Nasional.

Sumber Lain

- Wawancara dengan Kheirudin. Kepala SPPG. Cirebon 19 April 2026.
- Wawancara dengan Mahmudin. Pekerja SPPG. Cirebon 21 April 2026.
- Wawancara dengan Triyo S.M.. Staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cirebon. Cirebon 25 April 2026.