

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tanpa Pesangon: Studi Kasus Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Bgl

Gabriela Gunawan¹ Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia^{1,2}

Email: gabriela.205230343@stu.untar.ac.id gunardi@fh.untar.ac.id

Abstrak

Berakhirnya hubungan kerja sering menimbulkan persoalan bagi pekerja, terutama ketika hak yang seharusnya diterima tidak diberikan secara layak. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja dalam praktik belum selalu berjalan sebagaimana mestinya. Tulisan ini mengkaji permasalahan tersebut melalui penelaahan terhadap putusan pengadilan yang berkaitan dengan sengketa pemutusan hubungan kerja serta pemenuhan hak pesangon, dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui penelusuran peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur yang relevan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa meskipun ketentuan mengenai pesangon telah diatur secara jelas, dalam praktiknya masih ditemukan kondisi di mana pekerja tidak memperoleh haknya secara penuh. Putusan yang dianalisis memperlihatkan adanya upaya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, namun belum sepenuhnya mencerminkan pemenuhan hak secara optimal, sehingga diperlukan penerapan hukum yang lebih konsisten agar perlindungan terhadap pekerja dapat terwujud secara nyata.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pesangon, Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan, Putusan Pengadilan

Abstract

The termination of employment often creates serious challenges for workers, particularly when the rights they are entitled to are not properly fulfilled. This situation reflects that legal protection for workers does not always function effectively in practice. This paper examines the issue by analyzing a court decision related to employment termination and the fulfillment of severance pay, using a qualitative approach based on the examination of statutory regulations, judicial decisions, and relevant literature. The findings indicate that although the legal framework governing severance pay is clearly established, its implementation remains inconsistent, resulting in situations where workers do not receive their full entitlements. The decision under study demonstrates an effort to provide protection, yet it does not fully ensure the optimal fulfillment of workers' rights, highlighting the need for more consistent enforcement to achieve meaningful legal protection

Keywords: Termination of Employment, Severance Pay, Legal Protection, Labor Law, Court Decision



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam praktik hubungan kerja, posisi pekerja dan pengusaha pada dasarnya tidak selalu seimbang. Pekerja sering berada pada kondisi yang lebih rentan, terutama dalam hal kepastian pekerjaan dan penghasilan. Situasi ini membuat perlindungan hukum menjadi sangat penting, karena tanpa adanya aturan yang jelas, pekerja berpotensi mengalami kerugian yang signifikan. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan hadir untuk menjaga keseimbangan tersebut agar hubungan kerja tidak hanya menguntungkan salah satu pihak.¹ Dalam praktik hubungan kerja, salah satu kondisi yang paling sering memicu permasalahan adalah berakhirnya relasi kerja antara pekerja dan pihak pengusaha. Peristiwa ini tidak hanya berdampak pada hilangnya

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerjaan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja. Dalam kondisi seperti ini, pekerja seringkali berada dalam posisi sulit karena kehilangan sumber penghasilan utama. Oleh sebab itu, pengakhiran hubungan kerja tidak seharusnya dilakukan secara sembarangan tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap pekerja.² Untuk mengantisipasi hal tersebut, peraturan di bidang ketenagakerjaan telah menetapkan berbagai ketentuan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, termasuk kewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang harus menghadapi berakhirnya hubungan kerja dengan pengusaha. Kompensasi ini dikenal sebagai pesangon, yang berfungsi sebagai bentuk perlindungan ekonomi sementara bagi pekerja. Dengan adanya pesangon, diharapkan pekerja memiliki waktu untuk menyesuaikan diri dan mencari pekerjaan baru tanpa langsung mengalami tekanan ekonomi yang berat.³

Di lapangan, kondisi yang terjadi memperlihatkan bahwa tidak seluruh pekerja memperoleh hak tersebut secara layak. Dalam banyak kasus, pekerja justru harus berjuang untuk mendapatkan hak yang seharusnya sudah dijamin oleh hukum. Kondisi ini memperlihatkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara aturan yang ada dengan pelaksanaannya. Dengan kata lain, keberadaan hukum saja belum tentu menjamin terlindunginya hak pekerja jika tidak diikuti dengan penerapan yang konsisten.⁴ Perselisihan yang muncul akibat tidak terpenuhinya hak pekerja biasanya diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial. Proses ini memberikan ruang bagi pekerja untuk memperjuangkan haknya melalui jalur hukum. Dalam konteks ini, pengadilan memiliki peran yang sangat penting, karena melalui putusannya dapat ditentukan apakah suatu tindakan telah sesuai dengan hukum atau justru melanggar ketentuan yang berlaku.⁵ Salah satu peristiwa hukum yang dapat dijadikan bahan analisis dalam penelitian ini adalah Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl. Perkara tersebut memperlihatkan adanya konflik antara pekerja dan pihak perusahaan yang berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja serta pemenuhan hak kompensasi berupa pesangon. Pekerja dalam perkara ini merasa bahwa haknya tidak diberikan secara layak, sehingga memilih untuk menempuh jalur hukum guna memperoleh keadilan. Kasus ini menjadi relevan untuk diteliti karena mencerminkan kondisi yang sering terjadi dalam praktik hubungan industrial. Melalui putusan tersebut, hakim memberikan keputusan yang tidak sepenuhnya mengabdikan tuntutan pekerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana putusan tersebut benar-benar melindungi kepentingan pekerja. Di satu sisi, terdapat upaya untuk memberikan keadilan, namun di sisi lain masih terdapat bagian dari tuntutan pekerja yang tidak terpenuhi. Situasi ini menunjukkan bahwa penerapan hukum tidak selalu menghasilkan perlindungan yang maksimal bagi pekerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja akibat berakhirnya hubungan kerja dengan pengusaha tanpa memperoleh pesangon keseluruhan, dengan menitikberatkan pada analisis terhadap putusan pengadilan yang telah disebutkan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana ketentuan hukum di Indonesia mengatur mengenai kewajiban pemberian pesangon kepada pekerja yang mengalami berakhirnya hubungan kerja?
2. Bagaimana putusan pada perkara Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl mencerminkan perlindungan terhadap hak pekerja, khususnya terkait pemenuhan pesangon setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja?

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 152.

³ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 215.

⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menitikberatkan pada kajian terhadap norma hukum yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dan hak pekerja atas pesangon. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya bertujuan memahami ketentuan yang berlaku, tetapi juga melihat bagaimana aturan tersebut dijalankan dalam praktik melalui analisis terhadap putusan pengadilan. Dalam penelitian ini, seluruh data diperoleh dari sumber tertulis yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Sumber tersebut meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta berbagai referensi ilmiah yang memiliki relevansi dengan topik penelitian. Data yang digunakan difokuskan pada bahan yang dapat memberikan pemahaman mengenai pengaturan hukum dan penerapannya dalam kasus konkret. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menelusuri dan mempelajari berbagai dokumen hukum serta literatur yang berkaitan dengan isu yang diteliti. Proses ini dilakukan secara bertahap dengan memilih sumber yang relevan, kemudian mengkaji isinya untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai permasalahan yang dibahas. Selanjutnya, data yang telah diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan menitikberatkan pada pemahaman terhadap isi peraturan dan pertimbangan hakim dalam putusan yang dikaji. Analisis dilakukan dengan mengaitkan antara ketentuan hukum yang berlaku dengan fakta yang muncul dalam perkara, sehingga dapat diketahui bagaimana hukum diterapkan dalam praktik. Hasil dari analisis tersebut kemudian digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian serta menarik kesimpulan mengenai perlindungan terhadap pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ketentuan Hukum Terkait Hak Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Berakhirnya hubungan kerja tidak hanya menandai putusnya relasi antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga membawa konsekuensi ekonomi yang langsung dirasakan oleh pekerja. Dalam situasi tersebut, pekerja kehilangan sumber penghasilan yang selama ini menjadi penopang utama kehidupannya. Karena itu, hukum ketenagakerjaan tidak memandang peristiwa ini sebagai hal yang netral, melainkan sebagai kondisi yang perlu diimbangi dengan perlindungan tertentu agar pekerja tidak berada dalam posisi yang terlalu dirugikan. Salah satu bentuk perlindungan yang dimaksud diwujudkan melalui kewajiban pemberian kompensasi yang diberikan kepada pekerja akibat berakhirnya hubungan kerja dengan pengusaha. Kompensasi ini dikenal dengan kata pesangon, yang pada dasarnya merupakan bentuk tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Dalam pandangan penulis, pesangon tidak hanya sekedar kewajiban hukum, tetapi juga mencerminkan aspek keadilan sosial, karena pekerja telah memberikan tenaga dan waktunya selama masa kerja. Pengaturan mengenai kompensasi tersebut sebenarnya telah dirumuskan secara cukup rinci dalam ketentuan hukum yang berlaku. Yaitu, memuat pengaturan mengenai berbagai hak yang dapat diterima oleh pekerja, yang mencakup pemberian pesangon, penghargaan atas lamanya masa kerja, serta kompensasi atas hak lain yang seharusnya diterima pekerja. Besaran yang diperoleh pun tidak bersifat seragam, melainkan bergantung pada faktor tertentu seperti lamanya pekerja menjalani hubungan kerja serta kondisi yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hukum mencoba mengakomodasi berbagai kemungkinan yang terjadi dalam praktik.

Meskipun demikian, tidak semua kondisi pemutusan hubungan kerja diperlakukan dengan cara yang sama. Dalam beberapa situasi tertentu, terutama ketika pemutusan hubungan kerja terjadi karena kesalahan yang berasal dari pekerja, hak yang diberikan dapat berbeda. Sebaliknya, apabila pemutusan hubungan kerja terjadi karena faktor di luar kesalahan pekerja, maka secara logis pekerja berhak memperoleh perlindungan yang lebih besar. Dengan

kata lain, alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja menjadi faktor penting dalam menentukan sejauh mana hak pekerja dapat dipenuhi.⁶ Selain itu, penting untuk dipahami bahwa pemutusan hubungan kerja seharusnya tidak menjadi pilihan pertama dalam menyelesaikan persoalan di tempat kerja. Prinsip yang dianut dalam hukum ketenagakerjaan justru mendorong agar hubungan kerja tetap dipertahankan selama masih memungkinkan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak hanya diberikan setelah terjadi pemutusan hubungan kerja, tetapi juga melalui upaya pencegahan agar hal tersebut tidak terjadi secara mudah. Namun dalam kenyataannya, masih banyak ditemukan kondisi di mana ketentuan yang telah diatur tidak berjalan sebagaimana mestinya. Tidak sedikit pekerja yang harus berjuang untuk memperoleh haknya, bahkan dalam beberapa kasus harus menempuh jalur hukum untuk mendapatkan apa yang seharusnya sudah menjadi haknya sejak awal. Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan utama tidak terletak pada kekurangan aturan, melainkan pada lemahnya implementasi dan pengawasan terhadap pelaksanaan aturan tersebut.⁷ Untuk menghadapi situasi tersebut, hukum menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat digunakan oleh pekerja. Melalui mekanisme ini, pekerja memiliki kesempatan untuk memperjuangkan haknya secara formal. Keberadaan lembaga peradilan dalam konteks ini menjadi sangat penting, karena melalui putusan yang dihasilkan dapat ditentukan apakah suatu tindakan telah sesuai dengan hukum atau tidak.⁸ Menurut penulis, meskipun pengaturan mengenai pesangon sudah cukup jelas, efektivitasnya sangat bergantung pada bagaimana aturan tersebut diterapkan dalam praktik. Tanpa adanya konsistensi dalam penegakan hukum, maka ketentuan yang ada hanya akan menjadi norma tertulis tanpa memberikan perlindungan yang nyata. Oleh karena itu, diperlukan keseriusan dari berbagai pihak untuk memastikan bahwa hak pekerja benar-benar dihormati dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Analisis Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl dalam Perspektif Perlindungan Pekerja

Perkara yang diperiksa dalam Putusan ini pada dasarnya berangkat dari adanya ketidaksepakatan antara pekerja dan pihak perusahaan setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam situasi seperti ini, pekerja umumnya berada dalam posisi yang lebih rentan karena kehilangan pekerjaan sekaligus menghadapi ketidakpastian mengenai pemenuhan haknya. Oleh karena itu, penyelesaian melalui pengadilan menjadi salah satu cara yang ditempuh untuk memperoleh kepastian sekaligus keadilan.⁹ Dalam tahap awal pertimbangannya, majelis hakim terlebih dahulu memastikan adanya hubungan kerja antara para pihak. Keberadaan hubungan kerja ini menjadi dasar untuk menentukan apakah suatu sengketa termasuk dalam ruang lingkup hubungan industrial. Berdasarkan fakta yang terungkap di persidangan, hubungan kerja antara kedua pihak terbukti ada, sehingga perkara ini berada dalam kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk diperiksa dan diputus. Selanjutnya, hakim menilai peristiwa pemutusan hubungan kerja yang menjadi inti dari sengketa. Dalam hal ini, yang menjadi fokus bukan sekadar ada atau tidaknya pemutusan hubungan kerja, melainkan apakah tindakan tersebut dilakukan dengan tetap mengikuti aturan hukum yang berlaku sebagai dasar pelaksanaannya. Hakim menekankan bahwa kewenangan pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara bebas, melainkan harus tetap berada dalam koridor hukum yang telah ditentukan.

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 220.

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 198.

⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁹ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl.

Dalam kaitannya dengan hak pekerja, hakim juga mempertimbangkan kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi sebagai efek yang timbul dari berakhirnya hubungan kerja. Kompensasi tersebut menjadi penting karena berkaitan langsung dengan kondisi ekonomi pekerja setelah kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, hakim menilai apakah hak tersebut telah diberikan secara layak atau masih terdapat kekurangan dalam pemenuhannya. Namun demikian, dalam menilai tuntutan yang diajukan oleh penggugat, hakim tidak serta-merta mengabulkan seluruhnya. Hakim menelaah seluruh bukti yang diajukan dalam persidangan sekaligus memperhatikan latar belakang terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dari hasil penilaian tersebut, hakim memutuskan untuk mengabulkan gugatan sebagian, yang berarti hanya sebagian dari tuntutan yang dianggap memiliki dasar hukum yang kuat.¹⁰ Putusan yang mengabulkan sebagian tersebut mencerminkan adanya upaya hakim untuk menyeimbangkan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Di satu sisi, hakim tetap memberikan perlindungan kepada pekerja dengan mengakui haknya atas kompensasi. Di sisi lain, hakim juga mempertimbangkan kondisi dari pihak pengusaha, sehingga tidak seluruh tuntutan dikabulkan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa dalam mengambil putusan, hakim tidak membatasi diri pada penerapan aturan secara tekstual, melainkan turut memperhitungkan nilai keadilan yang relevan dengan kondisi yang dihadapi para pihak.¹¹ Dari sudut pandang perlindungan hukum, putusan ini dapat dikatakan telah memberikan perlindungan kepada pekerja, meskipun belum sepenuhnya optimal. Perlindungan tersebut tampak dari adanya pengakuan terhadap hak pekerja serta pemberian kompensasi, namun karena tidak seluruh tuntutan dikabulkan, maka perlindungan yang diberikan bersifat terbatas. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dalam praktik peradilan, hasil yang mencerminkan perlindungan hukum tidak semata-mata bertumpu pada ketentuan hukum tertulis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi aktual yang dialami oleh para pihak yang berperkara.¹² Dengan demikian, analisis terhadap Putusan ini menunjukkan bahwa peran hakim sangat menentukan dalam memastikan terpenuhinya hak pekerja. Meskipun putusan tersebut telah memberikan bentuk perlindungan hukum, masih diperlukan peningkatan dalam penerapan prinsip keadilan substantif agar hak-hak pekerja dapat terlindungi secara lebih optimal.

KESIMPULAN

Melalui penelaahan yang telah saya buat, dapat dipahami jika sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya telah memberikan landasan yang cukup jelas terkait hak pekerja ketika terjadi pengakhiran hubungan kerja, khususnya mengenai pesangon. Ketentuan yang mengatur mengenai hal tersebut tidak hanya menegaskan kewajiban pengusaha, tetapi juga menunjukkan adanya upaya negara dalam melindungi aspek ekonomi pekerja setelah kehilangan pekerjaan. Namun demikian, realitas di lapangan memperlihatkan bahwa penerapan ketentuan tersebut belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan, karena masih terdapat kondisi di mana pekerja tidak menerima haknya secara utuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa permasalahan yang terjadi tidak berasal dari minimnya ketentuan hukum yang ada, melainkan pada pelaksanaan dan kepatuhan terhadap aturan yang ada. Di sisi lain, melalui analisis terhadap Putusan ini, terlihat bahwa hakim telah berupaya mempertimbangkan berbagai aspek dalam memutus perkara, baik dari segi hukum maupun fakta yang terungkap di persidangan. Keputusan yang hanya mengabulkan sebagian tuntutan mencerminkan adanya pertimbangan yang bersifat proporsional antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Meskipun demikian, dari sudut pandang perlindungan pekerja, putusan

¹⁰ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl.

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 165.

¹² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm. 223

tersebut masih dapat dinilai belum sepenuhnya memberikan jaminan perlindungan yang maksimal, karena tidak seluruh hak yang dituntut dapat terpenuhi. Dengan demikian, peran hakim menjadi sangat penting dalam menentukan sejauh mana hukum benar-benar mampu memberikan keadilan, terutama bagi pekerja yang berada dalam posisi yang tidak seimbang jika dibandingkan dengan pihak pengusaha dalam hubungan kerja.

Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, diperlukan langkah yang lebih konkret dari pemerintah dalam memastikan bahwa ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi juga dapat dilaksanakan secara efektif. Upaya memperkuat sistem pengawasan perlu diimbangi dengan pemberlakuan sanksi yang jelas dan tegas terhadap setiap pelanggaran yang terjadi merupakan hal yang penting untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja, termasuk dalam hal pemberian pesangon. Selain itu, upaya peningkatan pemahaman hukum bagi masyarakat, khususnya pekerja dan pengusaha, juga perlu dilakukan agar kedua belah pihak memiliki kesadaran yang lebih baik terhadap hak dan kewajibannya masing-masing. Lebih lanjut, bagi para pelaku hubungan industrial, baik pengusaha maupun pekerja, diharapkan dapat membangun hubungan kerja yang dilandasi oleh prinsip keadilan dan kepatuhan terhadap hukum. Dalam menjalankan kegiatan usaha, pengusaha perlu menyeimbangkan kepentingan ekonomi dengan tanggung jawab untuk memastikan perlindungan bagi pekerja tetap terpenuhi. Sementara itu, pekerja diharapkan lebih aktif dalam memahami serta memperjuangkan haknya melalui mekanisme yang tersedia. Di sisi lain, lembaga peradilan, khususnya hakim di Pengadilan Hubungan Industrial, diharapkan dapat lebih menekankan pendekatan keadilan substantif dalam setiap putusan, agar hasil yang dicapai tidak sekadar memberikan kepastian hukum, tetapi juga mampu mewujudkan keadilan yang dirasakan secara lebih luas oleh para pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl.
- Sutedi, Adrian. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.