

## Analisis Yuridis PHK Massal Startup: Efisiensi dan Perlindungan Pekerja Pasca UU Cipta Kerja

Chatrine Orry Manurung<sup>1</sup> Gunardi Lie<sup>2</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [chatrine.205230394@stu.untar.ac.id](mailto:chatrine.205230394@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [gunardia@fh.untar.ac.id](mailto:gunardia@fh.untar.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Fenomena Tech Winter yang melanda industri startup di Indonesia telah memicu gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal dengan justifikasi efisiensi. Implementasi UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) dan PP No. 35 Tahun 2021 memberikan ruang bagi perusahaan untuk melakukan PHK guna mencegah kerugian, namun hal ini memicu isu ketidakpastian hukum terkait parameter objektivitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis legalitas alasan efisiensi ditinjau dari asas kepastian hukum serta mengevaluasi efektivitas perlindungan hak pekerja sektor digital dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Data dikumpulkan melalui studi pustaka terhadap literatur hukum dan putusan pengadilan, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Legalitas efisiensi dalam PHK startup sah secara hukum jika memenuhi syarat kumulatif berupa bukti objektif kelebihan tenaga kerja (*redundancy*), transparansi kondisi keuangan, dan penerapan prinsip *last resort*. Tanpa standar pembuktian yang ketat, alasan "mencegah kerugian" dapat menjadi celah subjektivitas yang mengabaikan itikad baik (*good faith*). (2) Perlindungan hak pekerja sektor digital belum efektif sepenuhnya akibat kendala administratif, seperti lemahnya validitas perjanjian kerja yang tidak dibuat secara tertulis serta minimnya pengawasan proaktif dari otoritas ketenagakerjaan. Perlindungan yang ideal memerlukan sinkronisasi antara kepastian kontrak tertulis, pemenuhan hak ekonomi sesuai putusan pengadilan, dan manajemen PHK yang transparan guna menjamin keadilan bagi pekerja sebagai pihak dengan posisi tawar yang lebih rendah (*the weaker party*).

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi, Tech Winter, Perlindungan Pekerja, Kepastian Hukum

### Abstract

*The "Tech Winter" phenomenon affecting the Indonesian startup industry has triggered a wave of mass layoffs justified by efficiency measures. The implementation of Law No. 6 of 2023 (Job Creation Law) and Government Regulation No. 35 of 2021 provides a legal framework for companies to conduct terminations to prevent losses; however, this has raised concerns regarding legal certainty and objective parameters. This study aims to analyze the legality of efficiency as a ground for termination from the perspective of legal certainty and to evaluate the effectiveness of legal protection for digital sector workers during the industrial relations dispute resolution process. This study employs a normative legal research method with a statutory approach and a conceptual approach. Data were collected through literature reviews of legal texts and court decisions, followed by a qualitative analysis. The results of the study indicate that: (1) The legality of efficiency-based terminations in startups is legally valid only if it fulfills cumulative requirements, including objective evidence of redundancy, financial transparency, and the application of the last resort principle. Without strict evidentiary standards, the "loss prevention" rationale may become a loophole for subjectivity that disregards good faith. (2) Legal protection for digital sector workers remains suboptimal due to administrative constraints, such as the weak validity of employment agreements that are not executed in writing and a lack of proactive supervision by labor authorities. Ideal protection requires synchronization between the certainty of written contracts, the fulfillment of economic rights in accordance with court rulings, and transparent termination management to ensure justice for workers as the party with lower bargaining power (the weaker party).*

**Keywords:** Termination of Employment, Efficiency, Tech Winter, Worker Protection, Legal Certainty



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

## PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan aspek fundamental bagi kemanusiaan yang dijamin secara konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945<sup>1</sup>, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, perlindungan terhadap pekerja juga merupakan bagian dari kewajiban negara dalam menjamin hak asasi manusia, khususnya hak untuk bekerja dan memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. PHK tidak hanya berimplikasi pada aspek ekonomi, tetapi juga secara mendalam mempengaruhi kondisi psikologis dan sosial pekerja beserta keluarganya. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perhatian khusus melalui mekanisme penegakan hukum (*law enforcement*) yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 guna menjamin bahwa pengakhiran hubungan kerja tidak dilakukan secara sepihak dan tetap mengedepankan prinsip keadilan. Dalam dinamika dunia usaha, perusahaan sering kali dihadapkan pada kebutuhan untuk melakukan efisiensi karyawan. Secara konseptual, efisiensi adalah upaya perusahaan untuk mengoptimalkan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan operasional, baik melalui restrukturisasi, redistribusi tugas, maupun otomatisasi guna mengurangi beban operasional tanpa mengorbankan produktivitas. Namun, belakangan ini kondisi ekonomi global yang tidak stabil telah memengaruhi berbagai operasional bisnis di seluruh dunia, tidak terkecuali bagi industri *startup* di Indonesia. Fenomena "Tech Winter" atau musim dingin teknologi yang terjadi beberapa waktu terakhir telah menyebabkan nilai investasi dan pendapatan perusahaan *startup* cenderung menurun drastis.

Kondisi ketidakstabilan tersebut memaksa banyak perusahaan rintisan untuk mengambil langkah ekstrem demi menjaga kelangsungan bisnis. Implementasi UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) bersama PP No. 35 Tahun 2021 kemudian memberikan ruang legalitas bagi perusahaan untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi guna mencegah terjadinya kerugian. Persoalan krusial muncul ketika konsep efisiensi yang seharusnya menjadi instrumen optimalisasi manajemen, kini bertransformasi menjadi justifikasi yuridis untuk mempermudah pemutusan hubungan kerja massal dengan parameter "mencegah kerugian<sup>2</sup>" yang bersifat multitafsir dan subjektif. Tanpa standar pembuktian yang ketat mengenai urgensi finansial perusahaan, alasan efisiensi berpotensi menjadi celah bagi perusahaan untuk melakukan pengalihan risiko bisnis secara sepihak kepada pekerja. Hal ini diperparah dengan adanya pemangkasan hak pesangon yang standarnya telah diturunkan oleh regulasi terbaru, sehingga mendegradasi jaring pengaman sosial bagi pekerja sektor digital. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam mengenai bagaimana hukum positif di Indonesia menyeimbangkan kepentingan perusahaan untuk tetap bertahan di tengah krisis ekonomi global dengan kewajiban konstitusional negara untuk melindungi hak dan kepastian hidup para pekerja.

Sebagai ilustrasi konkret, sejumlah perusahaan *startup* di Indonesia seperti yang dilaporkan oleh media massa<sup>3</sup> mengalami gelombang PHK massal selama periode Tech Winter. PHK tersebut umumnya didasarkan pada alasan efisiensi untuk menekan biaya operasional akibat penurunan pendanaan. Namun dalam praktiknya, pekerja sering kali tidak mendapatkan transparansi mengenai kondisi keuangan perusahaan, sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai validitas alasan 'mencegah kerugian' sebagai dasar PHK

<sup>1</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 154A ayat (1) huruf b.

<sup>3</sup> CNBC Indonesia, "Daftar Startup RI yang Lakukan PHK Massal Sepanjang Tech Winter", diakses pada 19 April 2026.

## Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah legalitas alasan "Efisiensi" dalam PHK massal perusahaan *startup* menurut UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021 ditinjau dari asas kepastian hukum?
2. Bagaimanakah efektivitas perlindungan hak-hak pekerja sektor digital yang terdampak PHK massal dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*legal research*). Penelitian hukum normatif merupakan prosedur ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya, dengan fokus pada inventarisasi hukum positif dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan. Penulis menggunakan dua pendekatan utama untuk membedah permasalahan:

- Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*): Menelaah regulasi terkait, yaitu UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU PPHI, UU Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021.
- Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*): Merujuk pada prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan seperti asas keadilan distributif, hak atas pekerjaan, dan doktrin perlindungan bagi pihak yang memiliki posisi tawar lebih rendah (*the weaker party*).

Bahan hukum dikumpulkan melalui studi pustaka (*library research*) dengan teknik dokumentasi. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif-preskriptif, yaitu menjelaskan fakta-fakta hukum yang ada kemudian memberikan argumentasi hukum mengenai bagaimana seharusnya norma PHK diterapkan untuk menjamin perlindungan pekerja.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Yuridis Justifikasi Efisiensi dan Implementasi Manajemen PHK dalam Hubungan Industrial

Dalam hukum ketenagakerjaan, terdapat beberapa asas yang menjadi landasan utama, antara lain asas perlindungan, asas keadilan, dan asas kepastian hukum. Asas-asas tersebut menjadi parameter dalam menilai apakah suatu kebijakan pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan prinsip hukum yang berlaku. Alasan efisiensi merupakan instrumen ekonomi yang digunakan pengusaha untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Meskipun terdapat pergeseran regulasi dari UU No. 13 Tahun 2003 ke UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja), terdapat prinsip-prinsip fundamental yang tetap harus dipenuhi agar PHK dengan alasan efisiensi memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan tidak batal demi hukum.

1. Konstruksi Hukum Efisiensi sebagai Justifikasi PHK. Merujuk pada dokumen pertama (Santoso), efisiensi secara yuridis diakui sebagai bentuk alasan ekonomi. Meskipun perusahaan tidak dalam kondisi tutup secara permanen, penafsiran sistematis terhadap Pasal 151 dan 153 UU No. 13 Tahun 2003<sup>4</sup> memungkinkan PHK dilakukan asalkan memenuhi syarat kumulatif: adanya kelebihan tenaga kerja (*redundancy*), keterbukaan informasi kepada pekerja, dan dilandasi oleh itikad baik (*good faith*).
2. Implementasi Prosedural dan Manajemen PHK. Dokumen ketiga dan keempat menekankan bahwa manajemen PHK bukan sekadar pemutusan kontrak, melainkan proses administratif yang harus tunduk pada aturan hukum formil<sup>5</sup>. Poin-poin penting dalam implementasinya meliputi:

<sup>4</sup> Budi Santoso, "Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Hukum Universitas Brawijaya*, hal. 415, parkergu

<sup>5</sup> Fahrudin, dkk., "Implementasi Manajemen Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)", Vol. 21, No. 4, Oktober 2023, hal. 775.

- Validitas Perjanjian: Implementasi PHK sering kali terkendala jika perjanjian kerja hanya dibuat secara lisan (seperti pada draf dokumen keempat). Perjanjian kerja tertulis sangat krusial sebagai alat bukti hak dan kewajiban saat terjadi perselisihan akibat efisiensi.
  - Prinsip *Last Resort*: Sejalan dengan draf dokumen ketiga, manajemen perusahaan wajib membuktikan telah melakukan upaya maksimal untuk menghindari PHK, seperti pengurangan jam kerja atau pembatasan lembur, sebelum memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja massal.
3. Perlindungan Hak dan Keadilan dalam Putusan Hukum. Berdasarkan analisis Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023 (dokumen kedua), hakim dalam pertimbangan hukumnya menegaskan bahwa efisiensi tidak boleh dijadikan tameng untuk bertindak sewenang-wenang. Perlindungan hukum bagi pekerja mencakup dua aspek utama:
- Aspek Ekonomis: Pemenuhan hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai masa kerja dan derajat pengabdian pekerja.
  - Aspek Prosedural: Penegakan hukum melalui tahapan bipartit dan tripartit yang melibatkan peran Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan proses PHK berjalan transparan.
4. Sinkronisasi dengan Dinamika Ekonomi Digital (*Tech Winter*). Dalam konteks industri startup, alasan efisiensi dengan parameter “mencegah kerugian<sup>6</sup>” sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sering kali bersifat multitafsir dan subjektif. Ketiadaan parameter kuantitatif yang jelas mengenai “kerugian” membuka ruang interpretasi yang luas bagi pengusaha, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Dengan demikian, norma tersebut belum sepenuhnya memenuhi asas kepastian hukum karena tidak memberikan batasan yang tegas dalam penerapannya. Dalam praktiknya, kondisi ini juga berpotensi bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja, terutama ketika alasan efisiensi digunakan tanpa dasar yang benar-benar objektif.

Dokumen-dokumen ini mengingatkan bahwa meski ekonomi global tidak stabil, perusahaan tetap terikat pada kewajiban untuk tidak melakukan PHK secara sepihak. Penggunaan media digital dalam penyampaian PHK, jika merujuk pada standar manajemen yang baik dalam dokumen ketiga, dipandang berisiko mencederai validitas prosedur hukum karena mengabaikan prinsip musyawarah mufakat. Justifikasi efisiensi di sektor *startup* sah secara hukum jika didukung oleh bukti objektif berupa laporan keuangan yang akurat atau bukti kerugian nyata. Namun, implementasinya harus tetap menghormati hak-hak normatif pekerja dan mengikuti prosedur manajemen PHK yang transparan serta akuntabel guna menjamin kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Dalam praktiknya, kondisi ini berpotensi menciptakan ketimpangan karena pengusaha memiliki akses penuh terhadap informasi keuangan, sementara pekerja tidak memiliki kemampuan untuk memverifikasi klaim tersebut. Akibatnya, alasan efisiensi dapat disalahgunakan sebagai justifikasi formal untuk melakukan PHK tanpa dasar yang benar-benar objektif.

### **Perlindungan Hukum dan Efektivitas Pemenuhan Hak Pekerja Sektor Digital Pasca PHK Massal Akibat *Tech Winter***

Perlindungan hukum bagi pekerja sektor digital yang terdampak PHK massal mencakup dua dimensi utama: perlindungan substansial (hak ekonomi) dan perlindungan prosedural (proses penyelesaian). Fenomena *Tech Winter* yang memaksa langkah efisiensi harus tetap tunduk pada koridor perlindungan pekerja guna meminimalisir degradasi kesejahteraan.

---

<sup>6</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 154A ayat (1) huruf b.

1. Validitas Perjanjian Kerja sebagai Dasar Perlindungan. Berdasarkan temuan dalam dokumen keempat (Sudibyo dkk), efektivitas perlindungan hukum sering kali terhambat oleh lemahnya administrasi hubungan kerja. Di sektor *startup*, fleksibilitas sering kali disalahartikan dengan mengabaikan formalitas perjanjian tertulis. Penelitian tersebut menegaskan bahwa perjanjian kerja tertulis sangat krusial<sup>7</sup> sebagai alat bukti hak-hak normatif pekerja. Tanpa kontrak yang jelas dan kuat, pekerja sektor digital akan kesulitan menuntut hak pesangon atau kompensasi saat efisiensi dilakukan secara sepihak.
2. Perlindungan Hak Ekonomi dan Standar Kompensasi. Merujuk pada Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023<sup>8</sup> (dokumen kedua), hakim menegaskan bahwa setiap pekerja yang terkena PHK karena efisiensi wajib mendapatkan pemenuhan hak sesuai undang-undang. Perlindungan ini meliputi:
  - Uang Pesangon dan UPMK. Meskipun UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 mengubah indeks perhitungan (sering kali menjadi 0,5 atau 1 kali ketentuan untuk efisiensi "mencegah kerugian"), perusahaan tetap wajib membuktikan kondisi keuangannya agar pengurangan indeks tersebut sah secara hukum.
  - Hak Selama Proses Perselisihan. Sejalan dengan dokumen pertama (Santoso) dan ketiga (Fahrudin dkk), selama belum ada putusan inkrah dari Pengadilan PHI, hubungan kerja dianggap masih ada. Maka, pengusaha wajib membayar upah serta hak-hak lain yang biasa diterima pekerja.
3. Efektivitas Pengawasan dan Penegakan Hukum Formil. Dokumen ketiga dan keempat memberikan sorotan tajam pada peran pemerintah. Perlindungan pekerja tidak akan efektif jika hanya bersandar pada aturan di atas kertas. Diperlukan:
  - Tinjauan Langsung Dinas Tenaga Kerja. Dokumen keempat menyarankan agar Dinas Tenaga Kerja melakukan pengawasan proaktif terhadap perusahaan yang melakukan PHK massal tanpa mengikuti prosedur UU No. 2 Tahun 2004 (PPHI).
  - Manajemen PHK yang Transparan. Sesuai draf dokumen ketiga, perusahaan *startup* harus menerapkan manajemen PHK yang adil. Penyampaian PHK melalui media informal merupakan bentuk degradasi manajemen yang mencederai prinsip transparansi dan musyawarah mufakat yang diatur dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan.
4. Hambatan dalam Mencapai Keadilan Hubungan Industrial. Sistem penyelesaian sengketa saat ini masih memiliki kelemahan sehingga belum sepenuhnya memberikan keadilan bagi pekerja. Sektor digital yang memiliki karakteristik kerja yang dinamis membutuhkan mekanisme penyelesaian yang lebih cepat, namun tetap teliti dalam menguji kebenaran "alasan efisiensi" yang diajukan pengusaha. Pekerja sering kali berada dalam posisi sulit untuk membuktikan bahwa perusahaan sebenarnya tidak dalam kondisi "terancam rugi" karena keterbatasan akses terhadap data internal perusahaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja sektor digital akibat *Tech Winter* hanya dapat terwujud apabila terdapat sinkronisasi antara kepastian kontrak kerja tertulis, kepatuhan perusahaan terhadap standar pesangon, dan pengawasan ketat dari pemerintah. Efisiensi tidak boleh mengabaikan hak-hak dasar pekerja, dan proses penyelesaiannya harus mengedepankan prinsip musyawarah mufakat serta perlindungan hukum yang bersifat adil dan berkemanusiaan. Dengan berbagai kendala tersebut, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja sektor digital belum efektif secara optimal, karena masih terdapat kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan implementasinya di lapangan.

<sup>7</sup> Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang", *Jurnal Studi Manajemen*, Vol. 9, No. 2, Oktober 2015, hal. 210.

<sup>8</sup> Fera Audia Br Purba, dkk., "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi (Studi Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023)", *Jurnal Hukum dan Masyarakat Al-Hikmah*, Vol. 6, No. 1, Maret 2025, hal. 255.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai legalitas efisiensi dan perlindungan pekerja di era digital, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pertama, legalitas alasan efisiensi dalam PHK massal di sektor *startup* memiliki landasan yuridis yang sah dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021, terutama dengan adanya frasa "mencegah terjadinya kerugian". Namun, efisiensi ini tidak bersifat mutlak. Berdasarkan penafsiran sistematis dan prinsip *good faith* (itikad baik) yang digali dari putusan pengadilan, efisiensi hanya dapat dibenarkan jika memenuhi syarat objektif, yakni: adanya kelebihan tenaga kerja (*redundancy*), transparansi kondisi keuangan, dan pembuktian bahwa PHK adalah jalan terakhir (*last resort*) setelah upaya pencegahan lain dilakukan.
- Kedua, perlindungan hukum terhadap pekerja sektor digital pasca fenomena *Tech Winter* masih menghadapi tantangan pada aspek efektivitas implementasi. Meskipun hak-hak ekonomi (pesangon dan kompensasi) telah diatur secara normatif, perlindungan tersebut sering kali terhambat oleh lemahnya administrasi hubungan kerja, seperti penggunaan perjanjian kerja lisan atau penyampaian PHK melalui media informal. Putusan hakim dalam perkara PHI menunjukkan bahwa perlindungan pekerja sangat bergantung pada validitas alat bukti dan kepatuhan perusahaan terhadap prosedur manajemen PHK yang transparan sesuai mekanisme UU No. 2 Tahun 2004.

## DAFTAR PUSTAKA

- CNBC Indonesia. (2025). "Daftar Startup RI yang Lakukan PHK Massal Sepanjang Tech Winter". Hukumonline. (2024). "Aturan PHK karena Efisiensi Pasca UU Cipta Kerja
- Husni, Lalu. (2021). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Indonesia. *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 45.
- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.
- Indonesia. *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.
- Irawan, Nuryansyah. (2023). *Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 18
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2024 mengenai Uji Materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*.