



KEPASTIAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PASCA TERBITNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CRIPTA KERJA

Hendrik^{1*}, Gatut Hendro², Putra Hutomo³

^{1,2,3}Universitas Jayabaya. Indonesia

History Article

Article history:

Received July 7, 2023

Approved August 20, 2023

Keywords:

Legal Protection,
Omnibus Law,
Unilateral Termination
Of Employment

ABSTRACT

Since the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation (hereinafter referred to as the Omnibus Law) companies can carry out unilateral layoffs on the grounds of efficiency, whether followed by company closure or not followed by company closure due to losses, so that it becomes a question of how to resolve disputes over unilateral termination of employment disputes and also regarding legal protection for workers who have experienced unilateral termination of employment since the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. As an analysis knife, the theory of legal protection and the theory of dispute resolution are used to analyze the problem. The type of research in this thesis is normative juridical, namely legal research that places law as a system of norms (principles, norms, rules from laws and regulations, court decisions, and doctrines (teachings). The approaches used in legal research are the statutory approach, conceptual approach, analytical approach, case approach. Mawey Z. Alfa in his research states that layoffs are the cessation of individuals as members of an organization accompanied by the provision of financial rewards by the organization concerned. PHK must be preceded by notification of the plan and also look for ways to avoid unilateral layoffs by the company, if examined based on the provisions of Article 6 and Article 7 of Law Number 2 of 2004, consensus deliberation can be carried out using the principle of kinship between workers and employers. If there is an agreement between the worker and the employer, it can be outlined in an agreement between the two parties, while in the provisions of Article 151 Paragraphs (1) through (4) of the Job

Creation Law there is a clear mechanism regarding the planning processes until the implementation of layoffs in a company. In Paragraph (4) it is emphasized that if the bipartite negotiation process does not reach an agreement, layoffs are carried out through the next stage in accordance with the industrial relations dispute mechanism. Disputes over unilateral termination of employment are resolved by bipartite negotiations so that the settlement process is calm and there is no conflict between workers and employers that causes unrest.

ABSTRAK

Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut *Omnibus Law*) perusahaan dapat melakukan PHK sepihak dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan akibat mengalami kerugian, sehingga menjadi menari bagaimana penyelesaian sengketa atas perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak dan juga mengenai kepastian hukum bagi tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sebagai pisau analisis maka digunakan teori kepastian hukum dan teori penyelesaian sengketa untuk menganalisis masalah. Tipe penelitian dalam tesis ini adalah yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sistem norma (asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin (ajaran). Adapun pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan peraturan undang-undang, pendekatan konseptual, pendekatan analisis, pendekatan kasus. Mawey Z. Alfa pada penelitiannya menyatakan PHK adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. PHK wajib diawali dengan pemberitahuan rencana dan juga mencari cara agar tidak terjadi PHK secara sepihak oleh perusahaan, bila dikaji berdasarkan ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 dapat dilakukan musyawarah mufakat dengan menggunakan asas kekeluargaan antar buruh dengan pemberi kerja. Apabila terdapat kesepakatan antara pekerja dengan majikan, dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan dalam ketentuan Pasal 151 Ayat (1) sampai dengan (4) UU Cipta Kerja terdapat mekanisme yang jelas mengenai proses-proses perencanaan sampai pelaksanaan PHK di sebuah perusahaan. Dalam Ayat (4) ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Sengketa atas perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak diselesaikan dengan perundingan bipartit sehingga proses penyelesaian ketenangan dan tidak terjadi konflik antara pekerja dengan majikan yang

menimbulkan keresahan.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: advokathdsh@yahoo.com

PENDAHULUAN

Di Indonesia masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih terjadi, adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat kerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK). Adanya hak-hak yang harus dihargai sebagai pelaksanaan undang-undang tidak diberikan.

Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut Omnibus Law) perusahaan dapat melakukan PHK sepihak dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan akibat mengalami kerugian. Pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan melakukan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi, seperti dalam kondisi krisis global saat ini yang mengharuskan pengurangan pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada Bab IV mengenai ketenagakerjaan dalam Pasal 154 huruf a ayat (1) point b Omnibus Law, tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Omnibus Law.

Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja berdampak pada maraknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi di semua sektor industri, serta adanya batas demarkasi antara alasan-alasan pemutusan hubungan kerja, larangan-larangan pemutusan hubungan kerja dan besaran hak-hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus diterima.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian dalam tesis ini adalah yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, Putusan Pengadilan, serta doktrin (ajaran). Objek kajian dalam penelitian hukum normatif adalah pada hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah. Norma yang menjadi objek kajiannya meliputi undang-undang, peraturan pemerintah dan lain-lain. Jenis penelitian tesis ini dapat mengkaji secara kritis dan komprehensif mengenai untuk menganalisis bagaimana kepastian hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Sengketa Atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yaitu

dalam empat jenis, yaitu Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antara pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang disebut sebagai mediasi yaitu Penyelesaian perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan antara pekerja hanya dalam satu perusahaan dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh satu orang atau lebih dari mediator yang netral.

Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) cara yaitu melalui penyelesaian perselisihan non-Litigasi sebagai upaya pertama dan penyelesaian perselisihan secara litigasi sebagai upaya terakhir bila upaya pertama tidak terwujud. Penyelesaian perselisihan non-litigasi atau penyelesaian di luar pengadilan disebut juga dengan istilah *Alternatif Dispute Resolution* (ADR) atau Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) sebagai salah satu pilihan dalam penyelesaian perselisihan yang dianggap mampu memberikan peluang para pihak memperoleh keputusan yang saling menguntungkan. Dalam peraturan perundang-undangan tentang arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dikemukakan bahwa alternatif penyelesaian sengketa sebagai penyelesaian sengketa melalui prosedur yang disepakati oleh para pihak yang terkait dan dilakukan di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi dan/atau penilaian ahli.

Penyelesaian perselisihan non-litigasi harus memiliki kekuatan hukum mengikat bagi kedua belah pihak yang bersengketa dalam hubungan industrial. Kekuatan hukum mengikat pada mekanisme penyelesaian di luar pengadilan dalam perselisihan hubungan industrial dapat memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak sehingga upaya penyelesaian perselisihan yang dilakukan selama waktu yang ditentukan tidak sekedar upaya tanpa solusi yang tidak menguntungkan kedua belah pihak.

Ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa pekerja dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan menggunakan asas kekeluargaan antara buruh dengan majikan. Apabila terdapat kesepakatan antara pekerja dengan majikan, dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut perjanjian bersama.

Melalui mediasi hubungan industrial (mediasi) adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Jenis-jenis perselisihan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah:

1. Perselisihan kepentingan,
2. Perselisihan pemutusan hubungan kerja,
3. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Dalam hal tidak tersampainya kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama kepada para pihak.

Penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.

B. Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat. Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum terutama untuk norma hukum tertulis. Menurut Fence M. Wantu, “hukum tanpa nilai kepastian hukum akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang”. Kepastian hukum diartikan sebagai kejelasan norma sehingga dapat dijadikan pedoman bagi masyarakat yang dikenakan peraturan ini. Pengertian kepastian tersebut dapat dimaknai bahwa ada kejelasan dan ketegasan terhadap berlakunya hukum di dalam masyarakat.

Hal agar tidak menimbulkan banyak salah tafsir. Menurut Van Apeldoorn, “kepastian hukum dapat juga berarti hal yang dapat ditentukan oleh hukum dalam hal-hal yang konkret”. Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

Pada tahun 2020, Pemerintah Indonesia di bawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo membuat sebuah regulasi besar bertajuk *Omnibus Law* yang mengatur mengenai aspek – aspek ketenagakerjaan beserta dengan kepastian hukumnya. *Omnibus Law* merupakan sebuah konsep pembentukan perundang – undangan yang mampu menggantikan beberapa norma yang ada di beberapa undang - undang menjadi satu kesatuan besar. Lebih lanjut menurut Audrey O’Brien dan Marc Bosc, *Omnibus Law* merupakan rancangan undang-undang yang bertujuan untuk mengubah, mencabut, atau menerapkan beberapa ketentuan yang terdapat dalam beberapa undang-undang. Regulasi tersebut ialah Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau biasa disebut UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja dibuat dengan tujuan untuk mewujudkan sebuah skema baru sebagai upaya pembangunan ekonomi di Indonesia, walaupun mendapatkan banyak kritik dan menuai kontra dari masyarakat serta menimbulkan ketidakstabilan politik pada tahun tersebut. UU ini mengatur berbagai sektor usaha dengan ketentuan bagi para pekerjanya.

Dalam undang-undang hak cipta kerja terdapat perubahan yang mengubah undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya melalui pasal ketenagakerjaan. Perubahan beberapa pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan menjadi fokus perhatian karena dinilai berdampak cukup besar bagi pekerja. Upaya untuk mengurangi atau melanggar aturan hukum perburuhan dengan mengorbankan perlindungan bagi pekerja adalah langkah yang tidak tepat. Pemerintah berpandangan bahwa terlalu kakunya undang-undang ketenagakerjaan yang telah berlaku sebelumnya menjadi salah satu penghambat investasi sehingga memerlukan perubahan regulasi atau deregulasi.

Dalam amandemen UU Ketenagakerjaan ternyata dalam UU Cipta Kerja seharusnya bisa memberikan perlindungan tambahan bagi tenaga kerja, namun justru

mengurangnya. Hal ini terkait dengan cara pandang yang dibuat oleh legislator yang cenderung mengutamakan aspek bisnis atau investasi, namun menyederhanakan masalah ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan uraian yang telah diterangkan di atas, maka dapat diambil analisis bahwa :

1. PHK wajib diawali dengan pemberitahuan rencana dan juga mencari cara agar tidak terjadi PHK secara sepihak oleh perusahaan, bila dikaji berdasarkan ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 dapat dilakukan musyawarah mufakat dengan menggunakan asas kekeluargaan antar buruh dengan pemberi kerja. Apabila terdapat kesepakatan antara pekerja dengan majikan, dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan dalam ketentuan Pasal 151 Ayat (1) sampai dengan (4) UU Cipta Kerja terdapat mekanisme yang jelas mengenai proses-proses perencanaan sampai pelaksanaan PHK di sebuah perusahaan. Dalam Ayat (4) ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Dari Ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan.
2. Kepastian hukum tenaga kerja pasca *Omnibus Law*, hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi dalam kasus PHK sepihak menjadi lebih sulit karena terdapat beberapa ketentuan yang diubah. Hal ini dalam rangka memberikan perlindungan sosial, perlindungan teknis dan perlindungan ekonomi. Kepastian hukum sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku yaitu memberikan hak buruh berupa uang pisah, uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, uang penghargaan masa kerja dan uang pesangon, sehingga tidak menimbulkan adanya perselisihan hak, hal ini disebabkan dari adanya selisih pendapat mengenai pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan yang telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan.

Saran

1. Hendaknya penegakan hukum harus ditingkatkan, dalam menghadapi PHK sepihak, peran penegak hukum sangat penting dalam memastikan perlindungan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang melakukan PHK sepihak. Peraturan perundang-undangan diharapkan untuk di amandemen terutama berkaitan dengan UU Ketenagakerjaan, berkaitan dengan sanksi bagi pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai ketentuan dihapus lewat UU Cipta Kerja (Pasal 81 angka 29 yang menghapus Pasal 91 UU Ketenagakerjaan).
2. Hendaknya peran serikat pekerja dan advokat sangat penting, serikat pekerja dan advokat dapat menjadi mitra penting bagi pekerja yang menghadapi PHK sepihak. Mereka dapat membantu pekerja dalam memahami hak-hak mereka dan memberikan bantuan hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, sehingga pemerintah harus memberikan perlindungan hukum dalam rangka mencegah terjadinya PHK sepihak, Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun peraturan yang jelas dengan memperhatikan instansi-instansi atau *stakeholder* terkait dan memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melakukan PHK sepihak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A. Ridwan halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual, cet. 1*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987
- Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Ala, Bayo Andre, *Kemiskinan Dan Strategi Memerangi Kemiskinan*, Liberty Offset, Yogyakarta, 1996.
- Aloysiur Entah, R., *Hukum Perdata (Suatu Perbandingan Ringkas)*, Liberty, Yogyakarta, 1989.
- Asikin Kusumah Atmaja, *Arbitrase Perdagangan Internasional*, Prisma, Jakarta, 1973.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Beni Ahmad Saebani, et al., *Perbandingan Hukum Perdata*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2016.
- Dinamika, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Volume 26, Nomor 7, Februari 2020.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008.
- Eman Rajagukguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2000.
- Harumiati Natadimaja, *Hukum Perdata Mengenai Hukum Orang Dan Hukum Benda*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
- Jhon Surjadi Hartanto, *Kamus Bahasa Indonesia 1998*, Indah Surabaya, Surabaya, 1998.
- Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Publishing, Malang, 2006.
- Kajian Hukum Transfer Padu YUNADI, Ilmu Hukum, UMP, 2017.
- Kansil, et al, *Modul Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1995.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.
- Makrum, M. E, *Anak Keluarga Dan Masyarakat*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta. 1991
- Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Hukum empiris*, Pusaka Pelajar, Yogyakarta, 2010.
- Otje Salman dan Anton Sutanto, *Teori Hukum, Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali*, Refika Aditama, Bandung, 2004.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (edisi Revisi)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018.
- Rocky Marbun, *Jangan Mau DiPHK Begitu Saja*, Penerbit Visi Media, Jakarta, 2010.
- Rosnidar Sembiring, *Hukum Keluarga (Harta-Harta Benda Dalam Perkawinan)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Desertasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 13.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

- Sendjun Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Sherraden, Michael, *Aset Untuk Orang Miskin*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2006
- Simanjuntak, P.N.H, Op.Cit.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan. Jakarta, 2003.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normati*. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2002.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 1983.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1979.
- Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2012.
- Sumardi, Mulyanto, *Kemiskinan dan Kebutuhan Pokok*, CV. Rajawali, Jakarta, 1982.
- Wahyono Darmabrata, *Asas-asas Hukum Perdata*, Universitas Hukum Indonesia, Jakarta, 2003.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Kerja*. Bina Aksara, Jakarta, 2003.
- Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar grafika, Jakarta, 2016.

Peraturan Perundang-Undangan

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial