

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**LEGAL PROTECTION AGAINST WORKERS DUE TO TERMINATION OF  
EMPLOYMENT (PHK) REVIEW OF LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING  
LABOR**

**Ondang Surjana<sup>1</sup>, Efa Laela Fakhriah<sup>2</sup>**  
**Program Studi Ilmu Hukum**  
**Pascasarjana Universitas Langlangbuana**  
ondangsurjana@gmail.com

---

**ABSTRAK**

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Gagalnya kesepakatan sehingga terjadi pelepasan pekerja berupa Pemutusan Hubungan Kerja, memposisikan pekerja sebagai pihak yang lebih dirugikan, sehingga dibutuhkan perlindungan hukum terhadap pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tujuan penelitian ini yaitu: 1) memahami perlindungan hukum pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan 2) menemukan mekanisme penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja dan perusahaan.

Metode penelitian mempergunakan pendekatan penelitian yuridis normatif yang mengkaji dan menganalisis tentang norma-norma hukum ketenagakerjaan yang telah ditetapkan mampu memberikan perlindungan hukum bagi pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kesimpulan hasil penelitian memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum pekerja akibat pemutusan hubungan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek sosial, ekonomi dan hukum untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha dituntut mematuhi aturan yang diberikan baik teguran maupun sanksi yang diberlakukan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya. Hasil penelitian ini menemukan bahwa mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diawali dengan Bipartit, apabila tidak terdapat kesepakatan, dilanjutkan dengan Tripartit berupa mediasi dengan pemerintah yang diwakili oleh Dinas Tenaga Kerja Kota/Kabupaten, kemudian jika tidak ada kesepakatan dilanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk dilakukan upaya-upaya hukum dalam hubungan kerja antara pihak pekerja dan pengusaha.

*Kata Kunci:* Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja

**ABSTRACT**

Employment law regulates the relationship between workers and employers. The employment relationship occurs because of the employment agreement between the employer and the

worker. The failure of the agreement resulting in the release of workers in the form of Termination of Employment, positioning workers as the more disadvantaged party, so that legal protection is needed for workers due to Termination of Work (PHK). The objectives of this study are: 1) to understand the legal protection of workers due to Termination of Employment (PHK) in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, and 2) to find a mechanism for resolving disputes over Termination of Employment (PHK) between workers and companies. The research method uses a normative juridical research approach that examines and analyzes established labor law norms capable of providing legal protection for workers due to termination of employment (PHK).

The conclusion of the research provides an understanding that the legal protection of workers due to termination of employment in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is carried out by considering social, economic and legal aspects to provide legal certainty for workers and employers are required to comply with the rules given both warnings and sanctions. enforced to be implemented properly. The results of this study found that the settlement mechanism for termination of employment between workers and companies, in accordance with Law Number 13 of 2013 concerning Manpower, begins with Bipartite, if there is no agreement, it is continued with Tripartite in the form of mediation with the government represented by the City Manpower Office/ District, then if there is no agreement, proceed to the Industrial Relations Court for legal remedies in the employment relationship between the workers and employers.

*Keywords: Employment, Legal Protection, Workers, Termination of Employment*

#### **A. LATAR BELAKANG**

Setiap warga negara sejatinya memiliki hak yang sama untuk mendapat pekerjaan yang layak baik di instansi pemerintah atau swasta sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku. UUD 1945 mengamanatkan pada Pasal 27 ayat (2) bahwa tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Begitu juga pada Pasal 28D ayat (2) bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bahkan dalam Pasal 28I ayat (2) disebutkan bahwa setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapat perlindungan terhadap perlakuan yang diskriminatif.

Industri menjadi tulang punggung perekonomian negara-negara di seluruh dunia. Roda industri ini berpangku pada pekerja atau tenaga kerja sebagai orang yang menjalankan mesin-mesin,

mengubah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi atau barang jadi, namun demikian nasib pekerja saat ini masih jauh dari kesejahteraan. Pekerja, oleh pengusaha dianggap seperti mesin produksi atau bahkan ada yang sampai dianggap seperti budak. Pekerja sendiri tidak sadar bahwa dirinya tidak mendapat keadilan dari perusahaan tempat dia bekerja, walaupun ada yang sadarpun tidak berani melawan karena faktor kekhawatiran dan ketergantungan kepada perusahaan dan kehilangan pekerjaan.

Persoalan ketenagakerjaan akan muncul dikarenakan beberapa faktor seperti pendidikan, kesempatan kerja maupun pertumbuhan ekonomi yang relatif rendah. Hal ini dialami oleh banyak negara yang termasuk Indonesia, karena hingga saat ini masih banyak pengangguran atau lebih tepatnya lagi orang yang tidak dapat bekerja karena minimnya lapangan pekerjaan, sedangkan dalam menghadapi masalah-masalah tersebut tenaga kerja

yang sejatinya merupakan salah satu engine utama dalam berputarnya roda perekonomian sering berada pada pihak yang tidak terlindungi hak dan kepentingannya.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, banyak keberpihakan kepada pengusaha dibanding pekerja, antara lain penghapusan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang akan berujung pada kurangnya kepatuhan pengusaha terhadap upah minimum menurut undang-undang. Pencantuman Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait perubahan status PKWT menjadi PKWTT bahwa jangka waktu maksimum perjanjian kerja sementara dan jangka waktu perpanjangan maksimum belum secara spesifik diatur seperti dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi disebutkan akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Aturan teknis apapun yang dibuat menyusul pengesahan Omnibus jangan sampai membebaskan pengusaha dari kewajiban mereka untuk mengubah status pekerja sementara menjadi pekerja tetap. Hal ini menghilangkan kepastian kerja, yang dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tadinya terbatas untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. PKWTT dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi tidak dibatasi oleh Undang-Undang sebagaimana tertera dalam Pasal 56 ayat (3).

Berdasarkan latar belakang permasalahan ini, maka perlu dilakukan kajian berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **B. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini terbagi ke dalam beberapa bagian, sebagai berikut:

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian dilakukan secara deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan-peraturan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum, dan pelaksanaannya yang menyangkut permasalahan yang diteliti.

### **2. Metode Pendekatan**

Pada hakikatnya penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang mengkaji dan menganalisis tentang norma-norma hukum yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang untuk itu. Norma yang menjadi objek kajiannya meliputi undang-undang dan peraturan pemerintah sebagai berikut.

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Ke-IV
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksanaannya
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perubahannya
- e. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang utama dalam penelitian hukum normatif adalah data kepustakaan. Sebagai sumber data, kepustakaan hukum disebut dengan bahan hukum yang merupakan segala sesuatu yang digunakan untuk tujuan menganalisis hukum yang berlaku. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Studi Dokumen yaitu suatu alat pengumpul data yang dilakukan melalui data tertulis. Penulis melakukan penelitian terhadap dokumen yang erat kaitannya dengan objek penelitian untuk mendapatkan landasan teoritis dan untuk memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal dan data resmi mengenai masalah yang diteliti.
- b. Wawancara yaitu cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada yang diwawancarai. Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kondisi umum Negara Indonesia saat ini dihadapkan pada situasi persaingan ekonomi antar negara yang makin ketat akibat semakin pesat dan meluasnya proses globalisasi. Basis kekuatan ekonomi yang masih banyak mengandalkan upah tenaga kerja yang murah, menjadi salah satu bagian yang mendapatkan perhatian. Berdasarkan kondisi bangsa saat ini, serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi negara Indonesia telah menetapkan visi dan misi pembangunan nasional Tahun 2005-2025, yakni Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur.

Mekanisme pasar yang terdiri dari 3 (tiga) domain yaitu negara (state), pasar (market), dan masyarakat (civil society)

harus berjalan seiring dan sejalan, sama-sama kuat dan sama-sama saling mengendalikan satu sama lain, tetapi tidak boleh saling mencampuri atau dicampuradukkan. Beberapa hal yang dapat disepakati banyak orang yang terkait dengan demokrasi, misalnya martabat yang sama dan hak semua orang, kebebasan berpendapat, kebebasan pers dan kebebasan berekspresi, bahwa semuanya sama di mata hukum dan pemilihan yang bebas diadakan.

Tahun 2003 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Pekerja dalam hukum ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pekerja dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan-alasan dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak terutama pekerja yang berada pada posisi yang lemah dibandingkan pengusaha, sehingga pekerja merupakan pihak yang menjadi prioritas untuk

dilindungi pemerintah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia. Ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit. Perusahaan mempunyai kewenangan terhadap harta kekayaannya. Kewenangan terhadap harta kekayaan pailit pengusaha berpindah kepada kurator. Undang-undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskannya tugas dan kewenangan dari kurator serta prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh apabila perusahaan dinyatakan pailit.

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kepailitan mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Hal ini berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

PHK salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh

majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang akan tetapi tampaknya hal itu bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah diselesaikan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat dihasilkan kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu.

## 2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja antara Pekerja dan Perusahaan

Perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, sehingga harus diketahui dan dipertimbangkan berupa cara mencegah atau memperkecil perselisihan dan atau mendamaikan kembali yang berselisih. Menurut Charier D. Drake , perselisihan industrial atau perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan hal berikut:

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan/tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, seperti pengusaha tidak

- mempertanggungjawabkan pekerja/buruhnya pada program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti, dan sebagainya;
2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif; misalnya, jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tetapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Adapun perselisihan industrial atau perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh hal berikut:

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan; misalnya, menyangkut cuti melahirkan dan keguguran kandungan. Menurut pengusaha, pekerja/buruh wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan;
2. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat kerja buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transportasi, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujui hal tersebut.

Perselisihan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha mempunyai ciri khas yang membedakannya dengan perselisihan perdata pada umumnya, walaupun perselisihan perburuhan itu pada dasarnya termasuk dalam ruang lingkup perdata. Ciri khas perselisihan itu pada gilirannya memengaruhi cara penyelesaiannya, karena perselisihan perburuhan dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu perselisihan perburuhan yang bersifat kolektif dan perselisihan yang bersifat individual.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menganut penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (melalui win-win solution) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya.

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartite
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase
4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi
5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial

#### **D. PENUTUP**

##### **1. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diperoleh temuan hasil-hasil penelitian berupa kesimpulan sebagai berikut.

- a. Perlindungan hukum pekerja akibat pemutusan hubungan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek sosial, ekonomi dan hukum untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha dituntut mematuhi aturan yang diberikan baik teguran maupun sanksi yang diberlakukan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- b. Mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan diawali dengan Bipartit, apabila tidak terdapat kesepakatan, dilanjutkan dengan

Tripartit berupa mediasi dengan pemerintah yang di wakili oleh Dinas Tenaga Kerja Kota/Kabupaten, kemudian jika tidak ada kesepakatan dilanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk dilakukan upaya-upaya hukum dalam hubungan kerja antara pihak pekerja dan pengusaha.

## 2. Saran

Hasil temuan penelitian yang telah dikemukakan dapat disampaikan saran-saran berupa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan disarankan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan masukan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan perlindungan hukum bagi para pekerjanya dalam menghadapi permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada hubungan kerja, dan risiko yang muncul dengan adanya PHK, dalam kaitannya dengan hak-hak pekerja. Bagi para pekerja disarankan agar hasil penelitian ini dapat dijamin informasi dan menambah wawasan tentang hak dan kewajiban pekerja untuk memperoleh perlindungan hukum dalam hubungan kerja, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam hubungan kerja.
2. Bagi pemerintah disarankan agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan masukan dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan dan kebijakan tentang perlindungan hukum pekerja dan hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja. Beberapa hukum ketenagakerjaan banyak merugikan pekerja pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada klaster ketenagakerjaan, dibandingkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibandingkan, sehingga perlu diprioritaskan untuk memenuhi hak-hak pegawai dibanding hak pengusaha.
3. Bagi akademisi disarankan agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi terutama ilmu hukum dalam rangka pengembangan tentang perlindungan hukum bagi pekerja, hukum ketenagakerjaan dan hubungan kerja. Bagi peneliti lain, disarankan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan dan referensi bagi penelitian sejenis dan penelitian lanjutan sebagai literatur atau referensi ilmiah kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja, hukum ketenagakerjaan dan hubungan kerja.

## E. DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan). Penerbit PTIK, Jakarta, 2016.
- Asri Wijayanti. 2014. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cetakan Ke 4. Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- H. Salim dan Erlies Septiana Nurbani. Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi. Cetakan Ke-2. PT. RajaGrafindo Persada (Divisi Buku Perguruan Tinggi), Jakarta, 2013.
- H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia. Cetakan Kedua. Penerbit Prenada Mediagrup (Divisi Kencana), Jakarta, 2019.
- I Wayan Agus Vijayantera, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan. Tesis Program Studi Magister Hukum, Universitas Airlangga Surabaya, 2016.

- Jimly Asshiddiqie. Menuju Negara Hukum yang Demokratis. Penerbit Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 2009.
- Koeshartono dan M. F. Shellyana Junaedi. Hubungan Industrial: Kajian Konsep & Permasalahan. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2005.
- Muhamad Sadi dan Sobandi. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Cetakan Kesatu. Penerbit Kencana, Jakarta, 2020.
- Restu Edriyanda. Akibat Hukum Mediasi Tripartit Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Mengikutsertakan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. Tesis Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Andalas Padang, 2020.
- Ronny Hanitijo, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval. Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan. Cetakan Kesatu. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung, 2017.
- Suwarto, Hubungan Industrial dalam Praktek, Cetakan I, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2003.
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik. Edisi Ketiga. Murasi Kencana PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.
- 2. Peraturan Perundang-Undangan**  
 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Ke IV.  
 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.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh..
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- 3. Sumber Lainnya**  
 Ardiantha Putera Sembiring, Budiman Ginting, Agusmidah, dan Mahmud Siregar. Analisis Yuridis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Mengundurkan Diri (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor: 37 K/Pdt.Sus/2013). USU Law Journal, Vol. 3, No. 1, April 2015, hlm. 35-43.
- Asri Wijayanti, Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia. Arena Hukum, Vol. 6, No. 3, Desember 2012, hlm. 155-226.
- Fritje Rumimpunu. Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003). Vol. II, No. 2, Edisi Khusus, Januari-Maret 2014, hlm. 117-126.