

Kepastian Hukum Perlindungan Upah Pekerja Dalam Perspektif Hukum Perdata Perburuhan

Dinda Delfina¹, Vivi Sylvia Purborini²

¹Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Malang

²Fakultas Hukum, Universitas Wisnuwardhana Malang

E-mail: dinda.delfina.fis@um.ac.id¹, velioraps1@gmail.com²

Article History:

Received: 31 Desember 2025

Revised: 02 Maret 2026

Accepted: 27 Maret 2026

Keywords: Kepastian hukum; perlindungan upah; pekerja; hukum perburuhan perdata.

Abstract: Upah merupakan hak normatif pekerja dan memainkan peran mendasar dalam memastikan standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarga mereka. Namun, dalam praktik ketenagakerjaan, berbagai masalah sering muncul, seperti keterlambatan pembayaran upah, pemotongan upah sepihak, dan ketidakpatuhan terhadap standar upah minimum oleh pengusaha. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja, yang secara struktural berada di posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Studi ini bertujuan untuk menganalisis kepastian hukum dalam perlindungan upah pekerja dari perspektif hukum perdata ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan hukum perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Materi hukum terdiri dari sumber hukum primer berupa undang-undang ketenagakerjaan dan sumber hukum sekunder, termasuk buku teks hukum, jurnal ilmiah, dan pendapat ahli. Temuan menunjukkan bahwa, secara normatif, pengaturan perlindungan upah telah diatur secara komprehensif dalam undang-undang ketenagakerjaan; namun, masih terdapat kesenjangan dalam implementasi, yang berpotensi menyebabkan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, penguatan norma hukum dan penegakan hukum yang konsisten diperlukan untuk menjamin perlindungan upah yang adil dan memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

PENDAHULUAN

Upah merupakan salah satu hak normatif pekerja yang memiliki kedudukan sentral dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Secara yuridis, upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai sarana untuk menjamin kelangsungan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Dalam perspektif hukum perdata perburuhan, upah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja yang melahirkan hubungan hukum serta menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak (Husni, 2015).

Pengaturan mengenai upah pekerja pada dasarnya telah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun demikian, dalam praktik hubungan industrial masih sering ditemukan pelanggaran terhadap hak upah pekerja, seperti keterlambatan pembayaran upah, pemotongan upah secara sepihak, serta pengabaian terhadap ketentuan upah minimum. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan realitas pelaksanaannya (Khakim, 2014).

Permasalahan tersebut berdampak pada munculnya ketidakpastian hukum bagi pekerja. Pekerja secara struktural berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari segi ekonomi maupun posisi tawar dalam hubungan kerja. Ketidakseimbangan ini sering kali menyebabkan pekerja tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk menuntut pemenuhan hak upahnya. Dalam konteks hukum perdata perburuhan, keadaan tersebut bertentangan dengan asas kepastian hukum dan asas keadilan yang seharusnya memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam suatu hubungan hukum (Sutedi, 2018).

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan utama hukum, yaitu memberikan jaminan bahwa hukum dapat dilaksanakan secara konsisten dan dapat diprediksi. Tanpa adanya kepastian hukum, perlindungan terhadap hak pekerja, khususnya terkait upah, tidak akan tercapai secara optimal. Oleh karena itu, kajian mengenai kepastian hukum perlindungan upah pekerja dalam perspektif hukum perdata perburuhan menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan normatif perlindungan upah pekerja serta menilai sejauh mana norma hukum yang ada mampu memberikan kepastian hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja.

LANDASAN TEORI

Berisi landasan teori yang dipakai pada penelitian ini. Pada bagian ini disarankan memuat banyak pendapat ahli dan berbagai referensi untuk memperkuat penelitian ini.

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan utama hukum selain keadilan dan kemanfaatan. Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung arti bahwa hukum harus memberikan jaminan bagi setiap orang untuk mengetahui dengan jelas hak dan kewajibannya serta memperoleh perlindungan dari tindakan sewenang-wenang (Utrecht, 1989). Kepastian hukum menuntut adanya norma hukum yang jelas, konsisten, dan dapat diterapkan secara efektif dalam praktik.

Dalam konteks hubungan kerja, kepastian hukum menjadi sangat penting karena hubungan antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban timbal balik. Tanpa kepastian hukum, pekerja berpotensi mengalami kerugian, terutama dalam pemenuhan hak-hak normatif seperti upah. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap upah pekerja harus dirumuskan secara tegas dan dilaksanakan secara konsisten agar tujuan kepastian hukum dapat tercapai (Rahardjo, 2009).

2. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum menekankan bahwa hukum berfungsi untuk melindungi kepentingan manusia, khususnya pihak yang lemah dalam suatu hubungan hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan upaya untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh tindakan orang lain maupun oleh penyalahgunaan kekuasaan (Rahardjo, 2000).

Dalam hukum perdata perburuhan, pekerja dipandang sebagai pihak yang lemah secara sosial dan ekonomi dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, negara memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja melalui pengaturan normatif yang bersifat memaksa (*dwingendrecht*), termasuk dalam hal pengaturan upah. Perlindungan hukum terhadap upah pekerja bertujuan untuk mencegah terjadinya eksploitasi dan menjamin kesejahteraan pekerja secara layak (Husni, 2015).

3. Konsep Upah dalam Hukum Perdata Perburuhan

Upah merupakan hak pekerja yang timbul sebagai akibat dari adanya hubungan kerja. Secara yuridis, upah didefinisikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan berdasarkan perjanjian kerja (Khakim, 2014).

Dalam perspektif hukum perdata perburuhan, upah merupakan unsur esensial dalam perjanjian kerja selain pekerjaan dan perintah. Tanpa adanya kesepakatan mengenai upah, suatu hubungan kerja tidak dapat dikualifikasikan sebagai perjanjian kerja yang sah. Oleh karena itu, upah tidak hanya memiliki dimensi ekonomis, tetapi juga dimensi yuridis yang harus dilindungi oleh hukum demi terciptanya hubungan kerja yang adil dan seimbang.

4. Asas Keadilan dan Asas Perlindungan Pihak yang Lemah

Asas keadilan merupakan prinsip fundamental dalam hukum perdata, termasuk hukum perburuhan. Keadilan dalam hubungan kerja tidak selalu berarti kesetaraan mutlak antara pekerja dan pengusaha, melainkan perlakuan yang proporsional sesuai dengan posisi dan peran masing-masing pihak. Dalam hal ini, hukum perburuhan menerapkan asas perlindungan terhadap pihak yang lemah, yaitu pekerja (Sutedi, 2018).

Penerapan asas ini tercermin dalam pengaturan upah minimum, larangan pembayaran upah di bawah standar, serta sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan pengupahan. Dengan demikian, asas keadilan dan perlindungan pihak yang lemah menjadi landasan teoritis dalam menganalisis kepastian hukum perlindungan upah pekerja dalam perspektif hukum perdata perburuhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal yang bertujuan untuk mengkaji norma-norma hukum yang mengatur perlindungan upah pekerja dalam perspektif hukum perdata perburuhan. Penelitian hukum normatif berfokus pada hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, sehingga objek kajiannya adalah peraturan perundang-undangan, asas hukum, dan doktrin hukum (Soekanto & Mamudji, 2015).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah dan menganalisis ketentuan hukum yang mengatur pengupahan pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep, asas, dan teori hukum yang berkaitan dengan kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya terkait hak upah (Marzuki, 2017).

Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan pengupahan. Bahan hukum sekunder berupa buku teks hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian, serta pendapat para ahli hukum yang relevan dengan topik penelitian. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum

dan ensiklopedia hukum yang digunakan untuk membantu memahami istilah-istilah hukum yang digunakan dalam penelitian (Soekanto & Mamudji, 2015).

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), yaitu dengan menelusuri dan mengkaji berbagai sumber hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian. Bahan hukum yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode penafsiran hukum dan penalaran hukum secara deduktif. Analisis dilakukan dengan mengkaji kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan tujuan perlindungan upah pekerja serta menilai sejauh mana norma hukum tersebut mampu memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja (Marzuki, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Normatif Perlindungan Upah Pekerja dalam Hukum Perdata Perburuhan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan upah pekerja secara normatif telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai bentuk intervensi negara terhadap hubungan kerja. Upah diposisikan sebagai hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha dan tidak semata-mata bergantung pada kesepakatan para pihak. Hal ini menegaskan bahwa hukum perdata perburuhan membatasi asas kebebasan berkontrak demi melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah.

Namun demikian, meskipun pengaturan upah minimum telah ditetapkan sebagai instrumen perlindungan kesejahteraan pekerja, efektivitas penerapannya masih menghadapi berbagai kendala. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum masih sering terjadi, terutama akibat lemahnya pengawasan dan penegakan hukum, sehingga berpotensi menimbulkan perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha (*Private Law*, 2025).

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa norma pengupahan dalam hukum perdata perburuhan tidak hanya harus jelas secara yuridis, tetapi juga harus didukung oleh mekanisme implementasi yang efektif agar mampu memberikan perlindungan nyata terhadap hak upah pekerja.

2. Kepastian Hukum dalam Pemenuhan Hak Upah Pekerja

Kepastian hukum dalam perlindungan upah pekerja ditentukan oleh kejelasan norma hukum dan konsistensi penerapannya dalam praktik hubungan kerja. Secara normatif, ketentuan mengenai pengupahan telah dirumuskan secara cukup komprehensif. Akan tetapi, hasil kajian menunjukkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara norma hukum dan realitas pelaksanaannya.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa pengusaha yang membayar upah di bawah standar upah minimum sering kali tidak langsung dikenakan sanksi yang tegas, sehingga norma hukum kehilangan daya paksa dan tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja (*Private Law*, 2025). Kondisi ini menyebabkan pekerja berada dalam posisi tidak aman secara hukum karena hak upahnya tidak sepenuhnya terlindungi.

Selain itu, dinamika regulasi ketenagakerjaan pasca diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja juga memunculkan perdebatan terkait sejauh mana regulasi tersebut mampu memperkuat atau justru melemahkan perlindungan hak normatif pekerja, termasuk hak atas upah. Beberapa kajian menyimpulkan bahwa perubahan kebijakan ketenagakerjaan perlu terus dievaluasi agar tetap sejalan dengan prinsip kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja (Aryani et al., 2022).

3. Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja sebagai Pihak yang Lemah

Hukum perdata perburuhan secara konseptual bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi lemah dalam hubungan kerja. Ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha berpotensi memunculkan praktik pengupahan yang merugikan pekerja, terutama pada pekerja dengan status hubungan kerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak belum sepenuhnya efektif, meskipun secara normatif telah diatur. Pengawasan yang bersifat preventif dan represif oleh instansi ketenagakerjaan belum mampu sepenuhnya mencegah pelanggaran hak upah pekerja, sehingga pekerja masih harus menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan untuk memperoleh haknya (*SH Journal*, 2024). Temuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan upah pekerja tidak cukup hanya diatur secara normatif, tetapi juga memerlukan penegakan hukum yang konsisten dan berpihak pada keadilan substantif. Tanpa penegakan hukum yang efektif, norma perlindungan upah berpotensi kehilangan fungsinya dalam memberikan kepastian hukum dan perlindungan nyata bagi pekerja.

4. Analisis Kritis terhadap Efektivitas Perlindungan Upah Pekerja dalam Praktik Hubungan Kerja

Berdasarkan keseluruhan pembahasan di atas, dapat dipahami bahwa problem utama dalam perlindungan upah pekerja bukan terletak pada ketiadaan norma hukum, melainkan pada efektivitas penerapan norma tersebut dalam praktik hubungan kerja. Secara normatif, hukum perdata perburuhan telah mengatur pengupahan secara cukup komprehensif melalui penetapan upah minimum, larangan pembayaran upah di bawah standar, serta pemberian sanksi terhadap pelanggaran ketentuan pengupahan. Namun, dalam praktiknya, keberadaan norma tersebut belum sepenuhnya mampu menjamin kepastian hukum bagi pekerja.

Kondisi ini diperkuat oleh temuan penelitian yang menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan inkonsistensi penegakan sanksi menyebabkan pengusaha masih memiliki ruang untuk menghindari kewajiban pengupahan sesuai ketentuan hukum. Akibatnya, pekerja sering kali harus menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk memperjuangkan hak upahnya, yang pada kenyataannya membutuhkan waktu, biaya, dan keberanian hukum yang tidak selalu dimiliki oleh pekerja (*Private Law*, 2025).

Selain itu, perubahan kebijakan ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Cipta Kerja turut memengaruhi tingkat kepastian hukum perlindungan upah pekerja. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa fleksibilitas hubungan kerja yang diperkenalkan melalui regulasi baru berpotensi memperlemah posisi tawar pekerja apabila tidak diimbangi dengan mekanisme perlindungan yang kuat dan pengawasan yang efektif (Aryani et al., 2022). Dalam konteks ini, hukum perdata perburuhan dituntut untuk tetap menjalankan fungsinya sebagai instrumen korektif terhadap ketimpangan relasi kerja.

Lebih lanjut, pada pekerja dengan status hubungan kerja tidak tetap atau pekerja kontrak, permasalahan perlindungan upah menjadi semakin kompleks. Penelitian menunjukkan bahwa kelompok pekerja ini paling rentan mengalami pelanggaran hak upah akibat minimnya kepastian status kerja dan lemahnya kontrol terhadap pelaksanaan perjanjian kerja (*SH Journal*, 2024). Hal ini menegaskan bahwa perlindungan upah pekerja tidak dapat dilepaskan dari upaya penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Dengan demikian, perlindungan upah pekerja dalam perspektif hukum perdata perburuhan memerlukan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada penguatan norma hukum, tetapi juga pada konsistensi penegakan hukum dan peningkatan peran negara sebagai pengawas hubungan kerja. Tanpa adanya penegakan hukum yang efektif dan berkeadilan, kepastian hukum

dalam perlindungan upah pekerja akan sulit terwujud secara optimal, meskipun telah tersedia perangkat hukum yang memadai.

Menurut pendapat penulis, persoalan utama dalam perlindungan upah pekerja tidak semata-mata disebabkan oleh kekurangan norma hukum, melainkan oleh lemahnya orientasi penegakan hukum yang masih cenderung formalistik. Norma pengupahan dalam hukum perdata perburuhan pada dasarnya telah dirancang untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah, namun belum sepenuhnya diterjemahkan ke dalam praktik penegakan hukum yang berkeadilan dan berpihak pada substansi perlindungan hak pekerja.

Penulis berpandangan bahwa kepastian hukum dalam perlindungan upah pekerja seharusnya tidak hanya diukur dari keberadaan peraturan perundang-undangan, tetapi juga dari sejauh mana norma tersebut mampu memberikan rasa aman dan jaminan nyata bagi pekerja. Dalam praktik hubungan kerja, pekerja sering kali berada dalam posisi dilematis, yakni harus menerima pelanggaran hak upah demi mempertahankan pekerjaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepastian hukum belum sepenuhnya hadir sebagai instrumen perlindungan yang efektif.

Lebih lanjut, penulis menilai bahwa pendekatan hukum perdata perburuhan yang terlalu menekankan asas kebebasan berkontrak tanpa diimbangi perlindungan substantif berpotensi memperlemah posisi pekerja. Dalam hubungan kerja yang tidak seimbang, kebebasan berkontrak sering kali bersifat semu karena pekerja tidak memiliki pilihan yang setara dalam merumuskan isi perjanjian kerja, khususnya terkait upah. Oleh karena itu, intervensi negara melalui norma pengupahan yang bersifat imperatif harus dipandang sebagai kebutuhan hukum, bukan sebagai pembatasan yang berlebihan.

Penulis juga berpendapat bahwa penguatan kepastian hukum perlindungan upah pekerja harus diarahkan pada optimalisasi peran negara sebagai pengawas hubungan kerja. Pengawasan ketenagakerjaan tidak cukup hanya bersifat administratif, tetapi harus diiringi dengan penegakan sanksi yang tegas dan konsisten terhadap pelanggaran hak upah pekerja. Tanpa adanya efek jera bagi pengusaha yang melanggar, norma hukum pengupahan berpotensi kehilangan daya ikat dan daya lindungnya.

Dengan demikian, menurut penulis, upaya mewujudkan kepastian hukum perlindungan upah pekerja dalam perspektif hukum perdata perburuhan memerlukan perubahan paradigma penegakan hukum, dari yang semata-mata normatif-formal menuju penegakan hukum yang berorientasi pada keadilan substantif dan perlindungan nyata terhadap pekerja. Pendekatan ini diharapkan mampu memperkuat posisi pekerja dalam hubungan kerja serta mewujudkan tujuan hukum perburuhan sebagai instrumen perlindungan sosial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa perlindungan upah pekerja dalam perspektif hukum perdata perburuhan secara normatif telah diatur secara cukup komprehensif dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut menegaskan bahwa upah merupakan hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha dan tidak semata-mata bergantung pada kesepakatan para pihak dalam perjanjian kerja.

Namun demikian, kepastian hukum dalam perlindungan upah pekerja belum sepenuhnya terwujud dalam praktik hubungan kerja. Hal ini disebabkan oleh masih adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya, terutama terkait lemahnya pengawasan dan inkonsistensi penegakan hukum terhadap pelanggaran hak upah pekerja. Kondisi tersebut menempatkan pekerja pada posisi yang rentan dan berpotensi merugikan hak-hak normatifnya.

Selain itu, perubahan kebijakan ketenagakerjaan pasca diberlakukannya regulasi terbaru turut memengaruhi dinamika perlindungan upah pekerja. Fleksibilitas hubungan kerja yang diatur dalam regulasi tersebut berpotensi melemahkan posisi tawar pekerja apabila tidak diimbangi dengan mekanisme perlindungan hukum dan pengawasan yang efektif. Oleh karena itu, keberadaan norma hukum pengupahan perlu didukung oleh penegakan hukum yang konsisten dan berorientasi pada keadilan substantif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepastian hukum perlindungan upah pekerja tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan norma hukum, tetapi juga oleh efektivitas penegakan hukum dan peran aktif negara dalam mengawasi hubungan kerja. Penguatan aspek penegakan hukum dan perlindungan substantif terhadap pekerja menjadi kunci utama dalam mewujudkan hubungan kerja yang adil dan berkeadilan dalam perspektif hukum perdata perburuhan.

DAFTAR REFERENSI

- Aryani, N. M., Danyathi, A. P., & Hermanto, B. (2022). Quo vadis protection of the basic rights of Indonesian workers: Highlighting the omnibus legislation and Job Creation Law. *Pandecta: Research Law Journal*, 17(1), 103–120.
- Husni, L. (2015). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Implementasi perlindungan hukum upah pekerja/buruh kontrak oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara. (2024). *SH Journal*, 5(2).
- Ketentuan upah minimum sebagai upaya perlindungan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh menurut Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang penetapan upah minimum tahun 2023. (2025). *Private Law*, 5(1), 167–177.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, S. (2009). *Hukum dan perubahan sosial*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Sutedi, A. (2018). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 48(2), 215–230.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Utrecht, E. (1989). *Pengantar dalam hukum Indonesia*. Jakarta: Ichtiar Baru.