



Analisis Yuridis Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja serta Perlindungan Hukum bagi Para Pihak

Cici Marliani ¹, Deva Nur Fateha ², Devia Octi Pertiwi³

¹Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

³Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: cicimarliani21@gmail.com, devakleng123@gmail.com, deviaocti@gmail.com

Abstract. *Employment agreements are the main foundation in labor relations, binding workers and employers to mutually fulfill rights and obligations. However, in practice, breach of contract often occurs, either by workers or employers. This study aims to analyze the forms of breach of contract in employment agreements, their legal consequences, and the legal protection available to the disadvantaged parties. The research method used is normative juridical with statutory, conceptual, and case approaches. Primary legal materials include the Civil Code, Law No. 13 of 2003 on Manpower, and Law No. 2 of 2004 on Settlement of Industrial Relations Disputes. The results show that breaches committed by employers are easier to prove and may result in administrative to criminal sanctions, while breaches committed by workers require a high standard of proof and rarely lead to termination of employment. Preventive legal protection through standardization of employment agreement content and repressive protection through industrial relations dispute settlement mechanisms have been comprehensively regulated, but implementation still faces obstacles such as lengthy resolution processes and disparities in court decisions. Legal gaps are also found in the protection of digital platform workers who do not have written employment agreements. This study recommends the issuance of implementing regulations categorizing the severity levels of worker violations and revising labor laws to accommodate non-standard workers in the digital economy era.*

"Keywords: *Breach Of Contract, Employment Agreement, Legal Protection*

Abstrak. Perjanjian kerja merupakan fondasi utama dalam hubungan ketenagakerjaan yang mengikat pekerja dan pengusaha untuk saling memenuhi hak dan kewajiban. Namun dalam praktiknya, wanprestasi atau ingkar janji sering terjadi baik dari pihak pekerja maupun pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk wanprestasi dalam perjanjian kerja, akibat hukumnya, serta perlindungan hukum yang tersedia bagi para pihak yang dirugikan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Bahan hukum primer meliputi KUH Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanprestasi oleh pengusaha lebih mudah dibuktikan dan dapat dikenakan sanksi administratif hingga pidana, sementara wanprestasi oleh pekerja memerlukan standar pembuktian yang tinggi dan jarang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hukum preventif melalui standarisasi isi perjanjian kerja dan perlindungan represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur secara komprehensif, namun implementasinya masih menghadapi kendala seperti lamanya proses penyelesaian dan disparitas putusan hakim. Kesenjangan hukum juga ditemukan dalam perlindungan pekerja platform digital yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis. Penelitian ini merekomendasikan penerbitan peraturan pelaksana yang mengkategorikan tingkat keparahan pelanggaran pekerja serta revisi undang-undang untuk mengakomodasi pekerja non-standar di era ekonomi digital

Kata kunci: Wanprestasi, perjanjian kerja, perlindungan hukum

1. LATAR BELAKANG

Perjanjian kerja merupakan fondasi utama dalam hubungan antara pekerja/buruh dan pemberi kerja (pengusaha). Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian

kerja diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksana lainnya. Perjanjian kerja pada hakikatnya adalah perjanjian timbal balik yang mengikat para pihak untuk saling memenuhi hak dan kewajibannya. Pekerja berkewajiban melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan, sementara pengusaha berkewajiban membayar upah serta memberikan perlindungan dan kesejahteraan. Namun demikian, dalam praktiknya, tidak jarang terjadi salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya yang telah disepakati bersama, yang dalam hukum perdata dikenal dengan istilah wanprestasi atau ingkar janji.

Wanprestasi dalam perjanjian kerja dapat terjadi baik dari pihak pekerja maupun dari pihak pengusaha. Bentuk wanprestasi dari pihak pengusaha antara lain keterlambatan pembayaran upah, tidak memberikan hak cuti, tidak membayarkan jaminan sosial ketenagakerjaan, atau mempekerjakan pekerja melebihi waktu yang disepakati tanpa membayar upah lembur. Sementara itu, wanprestasi dari pihak pekerja dapat berupa ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target atau standar yang ditentukan, atau melanggar peraturan perusahaan yang telah disepakati bersama. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa setiap tahun terdapat ribuan laporan perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh wanprestasi perjanjian kerja, baik yang diselesaikan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial.

Kompleksitas permasalahan wanprestasi dalam perjanjian kerja semakin meningkat seiring dengan perubahan pola hubungan kerja di era digital. Munculnya platform digital berbasis aplikasi seperti Gojek, Grab, Shopee Food, dan lainnya telah menciptakan jenis hubungan kerja baru yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kerangka hukum ketenagakerjaan konvensional. Para pekerja platform digital seringkali tidak memiliki perjanjian kerja tertulis yang jelas, sehingga ketika terjadi wanprestasi, baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak pekerja, tidak ada dasar hukum yang kuat untuk menuntut pemenuhan kewajiban. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian hukum dan kerentanan bagi pekerja yang posisinya secara ekonomi lebih lemah dibandingkan dengan perusahaan platform raksasa yang memiliki sumber daya hukum yang memadai.

Perlindungan hukum bagi para pihak yang mengalami wanprestasi dalam perjanjian kerja menjadi isu yang sangat krusial. Bagi pekerja yang menjadi korban wanprestasi dari pengusaha, tersedia mekanisme penyelesaian melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun, proses penyelesaian yang berjenjang dan memakan waktu seringkali menjadi kendala bagi pekerja yang membutuhkan pemenuhan haknya secara cepat. Di sisi lain, bagi pengusaha yang dirugikan oleh wanprestasi pekerja, mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diatur dalam undang-undang cenderung rumit dan memberikan banyak perlindungan kepada pekerja, sehingga pengusaha seringkali enggan untuk mengambil tindakan hukum karena pertimbangan biaya dan waktu yang tidak sebanding dengan kerugian yang dialami.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis konsep wanprestasi dalam perjanjian kerja, bentuk-bentuk wanprestasi yang sering terjadi, serta perlindungan hukum yang tersedia bagi para pihak yang dirugikan. Penelitian ini juga akan mengkaji kesenjangan antara ketentuan hukum yang ada dengan realitas praktik di lapangan, khususnya dalam konteks hubungan kerja konvensional maupun hubungan kerja di era ekonomi digital. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan dalam merevisi regulasi yang ada untuk memberikan perlindungan yang lebih seimbang bagi pekerja dan pengusaha.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Wanprestasi dalam Hukum Perjanjian dan Hukum Ketenagakerjaan

Wanprestasi berasal dari istilah bahasa Belanda, yaitu *wanprestatie*, yang berarti tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban oleh salah satu pihak dalam suatu perjanjian. Menurut Subekti (2014), wanprestasi terjadi ketika debitur tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian, baik karena kelalaian (lalai) maupun karena kesengajaan. Dalam hukum perdata, wanprestasi dapat berupa tidak melaksanakan prestasi sama sekali, melaksanakan prestasi tetapi tidak tepat waktu, melaksanakan prestasi tetapi tidak sesuai dengan yang diperjanjikan, atau melakukan perbuatan yang dilarang dalam perjanjian. Akibat hukum dari wanprestasi adalah timbulnya hak bagi kreditur untuk menuntut pemenuhan prestasi disertai ganti rugi, atau dalam hal tertentu, pembatalan perjanjian disertai ganti rugi. Teori wanprestasi dalam KUH Perdata ini kemudian diadopsi dan disesuaikan dalam konteks hubungan kerja yang memiliki karakteristik khusus.

Dalam hukum ketenagakerjaan, wanprestasi memiliki karakteristik yang berbeda dengan wanprestasi dalam perjanjian biasa pada umumnya. Asas hubungan kerja yang didasarkan pada hubungan subordinasi (hubungan atasan-bawahan) membuat posisi pekerja secara ekonomis dan psikologis lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Menurut Aloysius Uwiyono (2018), wanprestasi dalam perjanjian kerja harus dianalisis dengan memperhatikan prinsip-prinsip perlindungan pekerja yang menjadi ciri khas hukum ketenagakerjaan. Tidak semua bentuk ketidakpatuhan pekerja terhadap perjanjian kerja dapat langsung dikategorikan sebagai wanprestasi yang berat yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Sebaliknya, pengusaha yang melakukan wanprestasi seperti tidak membayar upah tepat waktu atau tidak memberikan hak-hak normatif lainnya dapat dikenakan sanksi administratif maupun pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perbedaan perlakuan hukum ini mencerminkan asas *lex specialis derogat legi generali*, di mana hukum ketenagakerjaan sebagai *lex specialis* mengesampingkan ketentuan umum hukum perdata dalam hal-hal tertentu

Perlindungan Hukum bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Perlindungan hukum dalam perjanjian kerja mencakup dua aspek utama, yaitu perlindungan preventif (pencegahan) dan perlindungan represif (penindakan). Perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya wanprestasi sejak awal melalui pengaturan isi perjanjian kerja yang adil dan seimbang. Menurut Lalu Husni (2021), perjanjian kerja yang sah harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan bertindak, objek tertentu, dan *causa* yang halal. Dalam konteks hubungan kerja, syarat kesepakatan seringkali menjadi masalah karena pekerja pada umumnya hanya menerima perjanjian baku (*standard contract*) yang disiapkan oleh pengusaha tanpa ruang negosiasi yang memadai. Untuk mengatasi ketidakseimbangan ini, hukum ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap perjanjian kerja wajib dibuat secara tertulis atau setidaknya didaftarkan ke instansi ketenagakerjaan, serta dilarang memuat klausula yang merugikan pekerja atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan represif bagi para pihak yang mengalami wanprestasi disediakan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Bagi pekerja yang dirugikan oleh wanprestasi

pengusaha, dapat menempuh jalur mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial di bawah pengadilan negeri. Asas cepat, sederhana, dan biaya ringan menjadi landasan utama proses penyelesaian ini. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Timang (2022) menunjukkan bahwa rata-rata waktu penyelesaian perkara wanprestasi perjanjian kerja di pengadilan hubungan industrial masih memakan waktu 6 hingga 12 bulan, yang tentu saja sangat memberatkan pekerja yang mengandalkan upahnya untuk kebutuhan sehari-hari. Sementara itu, bagi pengusaha yang menghadapi wanprestasi pekerja, tersedia mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat. Akan tetapi, pembuktian kesalahan berat dalam persidangan sangat sulit dilakukan karena hakim cenderung melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah. Akibatnya, banyak pengusaha memilih menyelesaikan wanprestasi secara kekeluargaan atau dengan memberikan pesangon di luar ketentuan daripada harus melalui proses hukum yang panjang dan tidak pasti.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Bahan hukum primer yang digunakan meliputi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) khususnya Buku III tentang Perikatan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan pelaksana lainnya. Bahan hukum sekunder diperoleh dari kajian literatur berupa buku teks hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan, artikel jurnal terakreditasi SINTA, putusan pengadilan hubungan industrial terkait wanprestasi perjanjian kerja, serta dokumen resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan mengidentifikasi asas-asas hukum, norma hukum, dan implementasinya dalam praktik hubungan kerja. Pendekatan komparatif juga digunakan untuk membandingkan pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha di beberapa negara untuk menemukan model yang paling sesuai dengan konteks hukum Indonesia

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk-Bentuk Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja dan Akibat Hukumnya

Wanprestasi dalam perjanjian kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori besar berdasarkan pihak yang melakukan ingkar janji. Wanprestasi yang dilakukan oleh pengusaha paling sering berbentuk keterlambatan atau ketidakmembayaran upah, tidak memberikan hak cuti tahunan, tidak mendaftarkan pekerja ke program jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), serta mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang disepakati tanpa membayar upah lembur. Berdasarkan Pasal 1851 KUH Perdata jo. Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha yang melakukan wanprestasi dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, hingga pencabutan izin. Selain itu, pekerja berhak menuntut ganti rugi materiil dan immateriil melalui pengadilan hubungan industrial. Dalam praktiknya, putusan pengadilan seringkali mewajibkan pengusaha membayar upah yang tertunda disertai denda keterlambatan sebesar 5 persen per bulan sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja mencakup ketidakhadiran tanpa keterangan sah selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut, pelanggaran terhadap larangan yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan, serta ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diperjanjikan. Menurut Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, wanprestasi yang memenuhi kriteria sebagai kesalahan berat (*gross misconduct*) dapat menjadi alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa pesangon. Namun demikian, pembuktian kesalahan berat dalam persidangan hubungan industrial memerlukan standar pembuktian yang tinggi, yaitu minimal dua alat bukti yang sah. Data dari Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 150 perkara PHK dengan alasan wanprestasi pekerja, hanya 45 perkara (30 persen) yang dikabulkan oleh hakim. Angka ini mengindikasikan bahwa hakim cenderung memberikan kesempatan kedua kepada pekerja dan menganggap wanprestasi sebagai pelanggaran ringan yang dapat diselesaikan dengan teguran tertulis atau skorsing, bukan PHK.

Perlindungan Hukum Preventif dan Represif dalam Perjanjian Kerja

Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya wanprestasi sejak awal melalui pengaturan isi perjanjian kerja yang seimbang dan adil. Pasal 52 ayat (1)

Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan setiap perjanjian kerja dibuat secara tertulis, baik dalam bentuk perjanjian waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT). Isi perjanjian kerja minimal harus mencantumkan identitas para pihak, jenis pekerjaan, tempat kerja, besaran upah, hak dan kewajiban para pihak, serta jangka waktu berlakunya perjanjian. Untuk mencegah klausula yang merugikan pekerja, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan telah menetapkan standar perjanjian kerja yang wajib digunakan oleh perusahaan, terutama bagi PKWT. Selain itu, pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja ke dinas ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 hari kerja setelah perjanjian ditandatangani. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa perjanjian kerja tidak mengandung klausula eksonerasi atau klausula yang melepaskan tanggung jawab pengusaha atas hak-hak normatif pekerja.

Perlindungan hukum represif bagi para pihak yang mengalami wanprestasi disediakan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Proses penyelesaian dimulai dengan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha selama 30 hari kerja. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka perselisihan dapat dilanjutkan ke mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan terakhir ke pengadilan hubungan industrial. Asas cepat, sederhana, dan biaya ringan menjadi landasan utama mekanisme ini, dengan target penyelesaian maksimal 50 hari kerja sejak gugatan didaftarkan. Namun dalam praktiknya, penyelesaian perkara wanprestasi seringkali memakan waktu lebih lama karena faktor ketidakhadiran pihak tergugat, kesulitan pembuktian, serta penjadwalan sidang yang mundur. Untuk mengatasi kendala ini, Mahkamah Agung telah menerbitkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2023 tentang percepatan penyelesaian perkara di pengadilan hubungan industrial, yang mewajibkan hakim untuk menggelar sidang setiap minggu dan memutus perkara paling lambat 60 hari kerja sejak gugatan didaftarkan.

Kesenjangan Hukum dan Rekomendasi Perbaikan Regulasi

Terdapat beberapa kesenjangan hukum (*legal gap*) yang signifikan dalam pengaturan wanprestasi perjanjian kerja di Indonesia. Pertama, definisi "kesalahan berat" dalam Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan masih sangat normatif dan multitafsir. Pasal tersebut hanya menyebutkan contoh kesalahan berat seperti melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan, tanpa memberikan batasan kuantitatif yang jelas mengenai

kerugian yang ditimbulkan. Akibatnya, hakim memiliki diskresi yang terlalu luas dalam menentukan apakah suatu perbuatan tergolong kesalahan berat atau bukan. Disparitas putusan antar pengadilan pun tidak dapat dihindari. Sebagai contoh, pengadilan hubungan industrial di Surabaya menganggap ketidakhadiran kerja selama 10 hari tanpa keterangan sebagai kesalahan berat yang cukup untuk PHK, sementara pengadilan di Medan hanya menganggapnya sebagai pelanggaran ringan yang cukup dengan teguran tertulis. Peraturan pelaksana yang mengkategorikan tingkat keparahan pelanggaran dan standar kerugian minimal sangat diperlukan untuk menjamin kepastian hukum.

Kedua, perlindungan hukum bagi pekerja platform digital yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis masih menjadi pekerjaan rumah yang belum terselesaikan. Ratusan ribu pekerja ojek online, kurir paket, dan pekerja kebersihan di berbagai aplikasi tidak memiliki status hukum yang jelas karena hubungan kerja mereka dikategorikan sebagai kemitraan, bukan perjanjian kerja. Ketika terjadi wanprestasi dari pihak perusahaan platform, misalnya pemotongan insentif secara sepihak atau penghapusan akun tanpa pemberitahuan, pekerja tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena secara formal mereka bukan "pekerja" menurut undang-undang. Penelitian oleh Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (2024) menemukan bahwa 85 persen pekerja platform digital tidak mengetahui hak hukum mereka dan tidak memiliki akses ke bantuan hukum. Rekomendasi yang diajukan oleh para pakar hukum ketenagakerjaan adalah perlunya revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mengakomodasi konsep "pekerja non-standar" atau "pekerja platform" dengan mekanisme perlindungan yang proporsional, serta mewajibkan perusahaan platform untuk membuat perjanjian kerja tertulis yang sederhana namun tetap melindungi hak-hak dasar pekerja

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa wanprestasi dalam perjanjian kerja di Indonesia memiliki bentuk dan akibat hukum yang berbeda tergantung pada pihak yang melakukan ingkar janji. Wanprestasi oleh pengusaha lebih mudah dibuktikan dan menghasilkan sanksi administratif hingga pidana, sementara wanprestasi oleh pekerja memerlukan standar pembuktian yang tinggi dan jarang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hukum bagi para pihak telah diatur secara

komprehensif dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun implementasinya di lapangan masih menghadapi kendala berupa lamanya proses penyelesaian dan disparitas putusan hakim akibat definisi hukum yang multitafsir.

Penelitian ini merekomendasikan tiga langkah perbaikan regulasi untuk mengatasi kesenjangan hukum yang ada. Pertama, penerbitan peraturan pelaksana yang mengkategorikan tingkat keparahan pelanggaran dan standar kerugian minimal untuk menentukan apa yang dimaksud dengan "kesalahan berat" pekerja. Kedua, penyusunan standar perjanjian kerja bagi pekerja platform digital yang mengakomodasi karakteristik hubungan kerja berbasis aplikasi. Ketiga, penguatan kapasitas lembaga mediasi dan konsiliasi di tingkat kabupaten/kota agar proses penyelesaian wanprestasi tidak selalu harus berakhir di pengadilan yang memakan waktu dan biaya. Pemerintah juga disarankan untuk melakukan sosialisasi massal tentang hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, baik melalui dinas ketenagakerjaan maupun melalui platform digital yang mudah diakses oleh pekerja muda Generasi Z dan milenial.

DAFTAR REFERENSI

- Husni, L. (2021). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi). RajaGrafindo Persada.
- Lembaga Bantuan Hukum Jakarta. (2024). Laporan tahunan advokasi pekerja platform digital 2024. LBH Jakarta.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023). Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2023 tentang percepatan penyelesaian perkara di pengadilan hubungan industrial.
- Subekti, R. (2014). Hukum perjanjian. Intermasa.
- Timang, A. (2022). Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 8(2), 112-135.
- Uwiyono, A. (2018). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan. Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.