

ANALISIS HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Vivy Cindya¹, Nikmah Dalimunthe²

vivycindya9@gmail.com¹, nikmahdalimunthe5@gmail.com²

UIN Sumatera Utara

Abstrak: Penelitian ini membahas tentang kesejahteraan karyawan yang merupakan aspek penting dalam hubungan industrial yang adil dan produktif, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan revisinya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, berperan dalam melindungi hak-hak pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan mendukung pertumbuhan ekonomi. Penelitian ini menggunakan metode yuridis-normatif dengan pendekatan perundang-undangan untuk menganalisis sejauh mana hukum ketenagakerjaan diterapkan secara efektif. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja, perubahan seperti pengaturan upah minimum berbasis waktu dan penghapusan batasan outsourcing dinilai dapat menurunkan kesejahteraan pekerja. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pengawasan yang lebih ketat terhadap implementasi regulasi, edukasi kepada pekerja mengenai hak-hak mereka, serta penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) untuk menciptakan keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan pengusaha.

Kata kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Kesejahteraan Karyawan, Hak Pekerja.

Abstract: This research discusses employee welfare, which is an important aspect of fair and productive industrial relations, as regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment and its revision through Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, plays a role in protecting rights, workers, creating a safe work environment, and supporting economic growth. This research uses a juridical-normative method with a statutory approach to analyze the extent to which labor law is implemented effectively. The results of the analysis show that although the Job Creation Law aims to increase investment and create jobs, changes such as setting time-based minimum wages and removing outsourcing restrictions are considered to reduce worker welfare. To overcome this challenge, stricter supervision of the implementation of regulations is needed, education of workers regarding their rights, and implementation of the principles of good corporate governance to create a balance between workers' rights and the interests of employers.

Keywords: Employment Law, Employee Welfare, Workers' Rights.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang terus berubah karena perkembangan zaman yaitu terkait teknologi, dinamika globalisasi, dan persaingan antarorganisasi yang semakin intensif kepemimpinan memainkan peran kunci dalam menjaga keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Peran pemimpin tidak hanya sebagai pengarah tujuan organisasi, tetapi juga sebagai penggerak utama yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kesejahteraan karyawan adalah salah satu aspek penting yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Kesejahteraan ini tidak hanya menyangkut hak-hak fisik karyawan seperti upah yang layak dan jaminan kesehatan, tetapi juga mencakup hak-hak sosial dan psikologis, seperti perlindungan terhadap diskriminasi dan penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja menjadi salah satu pilar utama dalam menciptakan hubungan industrial yang adil dan seimbang antara pengusaha dan pekerja. Pasal 1 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan layak sesuai dengan martabat kemanusiaan dalam lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari diskriminasi.

Namun demikian, implementasi hukum ketenagakerjaan yang mengatur kesejahteraan karyawan tidak selalu berjalan dengan baik di lapangan. Banyak perusahaan yang masih mengabaikan standar kesejahteraan pekerja sesuai dengan ketentuan yang ada, baik yang menyangkut upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, maupun kondisi kerja yang layak. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa masih ada perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban untuk memberikan upah yang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), atau yang hanya memberikan jaminan kesehatan yang tidak memadai bagi karyawan. Hal ini tentunya berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya bisa menurunkan motivasi dan produktivitas kerja mereka.

Analisis hukum terhadap kesejahteraan karyawan penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana regulasi yang ada diterapkan secara efektif dan sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Penelitian terhadap penerapan hukum ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk mengevaluasi kesesuaian antara ketentuan hukum dengan praktik yang ada di lapangan. Evaluasi ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari pemenuhan hak-hak karyawan hingga tanggung jawab pengusaha dalam menyediakan fasilitas yang layak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini juga mencakup evaluasi terhadap kebijakan perusahaan dalam memberikan fasilitas kesejahteraan yang lebih baik daripada yang diatur dalam perundang-undangan, seperti tunjangan kesehatan yang lebih lengkap dan fasilitas pelatihan untuk pengembangan karir karyawan.

Selain itu, kesadaran hukum mengenai kesejahteraan karyawan juga menjadi penting untuk mendukung terciptanya hubungan industrial yang lebih adil. Pemberdayaan karyawan melalui pelatihan tentang hak-hak mereka di tempat kerja dapat meningkatkan posisi tawar karyawan dalam memperjuangkan kesejahteraan mereka. Upaya untuk mengedukasi karyawan mengenai hak-hak mereka serta pentingnya perlindungan terhadap kesejahteraan mereka harus dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan dapat lebih memahami posisi mereka dalam hubungan kerja dan berani menyoal hak-hak mereka apabila tidak terpenuhi.

Tantangan lainnya adalah adanya perkembangan dunia usaha yang semakin kompleks, yang turut mempengaruhi kebijakan kesejahteraan karyawan. Era globalisasi dan persaingan industri yang ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi biaya, seringkali dengan mengorbankan hak-hak karyawan. Oleh karena itu, pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap penerapan hukum ketenagakerjaan, guna memastikan bahwa hak-hak karyawan tidak terabaikan di tengah kebutuhan perusahaan untuk bertahan dalam pasar global yang kompetitif.

Sebagai bagian dari upaya pemenuhan kesejahteraan karyawan, pengelolaan perusahaan yang berbasis pada prinsip-prinsip tata kelola yang baik juga menjadi hal yang penting. Implementasi prinsip ini dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Perusahaan yang memiliki tata kelola yang baik cenderung lebih mampu memberikan perhatian kepada kesejahteraan karyawan, tidak hanya dari segi materi tetapi juga non-materi, seperti pengembangan karir dan peningkatan kualitas hidup⁷.

Dengan demikian, analisis hukum terhadap kesejahteraan karyawan sangatlah penting untuk mengetahui sejauh mana hukum ketenagakerjaan diterapkan dan untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan terlindungi dengan baik. Hal ini juga menjadi dasar bagi upaya meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara kerja sistematis untuk mempermudah sesuatu kegiatan dalam mencapai makna tujuannya. Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat menemukan, mengembangkan, atau memahami suatu pengetahuan tertentu sehingga pada suatu saat dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah pada bidang tertentu. Untuk menguraikan Analisis Hukum Ketenagakerjaan terhadap Kesejahteraan Karyawan

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan permasalahan dalam kasus pada penelitian ini sesuai dengan Perundang-undangan. Jenis penelitian ini adalah normatif karena fokus utamanya adalah mengkaji aturan-aturan hukum yang berlaku tanpa melibatkan data empiris secara langsung. Karena, penelitian menggunakan dokumen hukum seperti Undang-undang, peraturan hukum yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Dan penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana sistem hukum ketenagakerjaan terhadap kesejahteraan karyawan.

Serta Tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis-normatif, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach) yaitu, menganalisis peraturan terkait jual beli rumah diatas tanah pemerintah dengan UU Noomor 13 tentang ketenagakerjaan dan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Istilah seperti buruh, karyawan, atau pegawai pada dasarnya memiliki makna yang sama, yaitu individu yang bekerja untuk orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya. Hukum ketenagakerjaan dikategorikan memiliki dua sifat utama: bersifat publik dan privat.

Secara publik, hukum ketenagakerjaan mencakup banyak ketentuan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan untuk menjamin keadilan sosial dan melindungi pekerja dari kekuasaan tak terbatas pihak pengusaha. Sedangkan secara privat, hukum ini memberikan kebebasan bagi buruh dan majikan untuk menetapkan aturan internal, selama tidak bertentangan dengan peraturan pemerintah. Hukum ketenagakerjaan dirancang untuk mengatur hubungan kerja secara seimbang, melindungi hak pekerja, dan memastikan pihak pengusaha bertindak sesuai prinsip keadilan dan kemanusiaan.

Menurut A. N. Molenaar, hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang mengatur hubungan antara pekerja, antara pekerja dan majikan, serta antara pekerja, penguasa, dan hubungan antar penguasa itu sendiri. Sementara itu, S. Mok mendefinisikan hukum perburuhan sebagai hukum yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah kepemimpinan orang lain dan yang melibatkan kondisi kehidupan langsung terkait pekerjaan tersebut.

Secara lebih spesifik, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur segala hal terkait tenaga kerja. Istilah hukum ketenagakerjaan sebelumnya lebih dikenal sebagai perburuhan. Setelah kemerdekaan, hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 mengenai pokok-pokok ketentuan tenaga kerja. Pada tahun 1997, undang-undang tersebut

digantikan oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Kehadiran Undang-Undang ini memicu banyak protes dari masyarakat, terutama terkait dengan isu Jamsostek yang diduga terlibat dalam kolusi dan penyimpangan dana.

Sebagai respons terhadap protes tersebut, UU Nomor 25 Tahun 1997 ditangguhkan dan diganti dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaga Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan LN. Tahun 2003 No. 4279). Melalui undang-undang ini, jelas bahwa hukum ketenagakerjaan, termasuk “peraturan perusahaan” dan “perjanjian kerja bersama,” merupakan hal yang berbeda. Merujuk pada Pasal 1 angka 20 UU Nomor 13 Tahun 2003, peraturan perusahaan (PP) didefinisikan sebagai “Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.”

Indonesia adalah negara yang berlandaskan pada hukum (Rechtstaat). Tujuan utama dari negara hukum adalah untuk menciptakan dan menjaga ketertiban, yang umumnya didasarkan pada hukum yang berlaku di masyarakat. Di Indonesia, konsep negara hukum ini dikenal sebagai negara hukum Pancasila.

Dalam literatur hukum Indonesia, secara tradisional, Hukum Perburuhan dibagi menjadi lima bagian mengikuti pandangan Profesor Iman Soepomo. Namun, sejak awal abad ke-21, terdapat restrukturisasi dalam perundang-undangan di bidang Hukum Perburuhan, yang kini terbagi menjadi tiga legislasi utama: Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hukum Perburuhan sendiri dapat dilihat sebagai bagian dari hukum keperdataan maupun hukum publik, atau bahkan dianggap sebagai disiplin hukum yang mandiri. Penegakan Hukum Perburuhan memiliki beberapa ciri khas yang membedakannya dari bidang hukum lainnya.

Keajahteraan tenaga kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan perusahaan yang berbasis prinsip “good corporate governance”(GCG). Pengelolaan perusahaan yang efektif harus memperhatikan kepentingan seluruh “stakeholders”, termasuk tenaga kerja, untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, seimbang, dan produktif.

Untuk mencapai kesejahteraan tenaga kerja, diperlukan implementasi hukum perusahaan yang kuat, berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan prinsip-prinsip GCG. Hal ini termasuk penerapan tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility atau CSR), yang secara hukum diwajibkan untuk mendorong keseimbangan antara keuntungan perusahaan, kelestarian lingkungan, dan kesejahteraan masyarakat, termasuk tenaga kerja.

Perusahaan harus memprioritaskan tenaga kerja sebagai mitra strategis dengan menjamin hak-hak dasar mereka, meningkatkan taraf hidup, serta menjadikan mereka bagian integral dari keberlanjutan perusahaan. Model pengelolaan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja tetapi juga mendorong stabilitas dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Analisis Hukum Ketenagakerjaan

1. Kerangka regulasi ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai dasar hukum yang melindungi hak-hak pekerja dan menjamin kesejahteraan mereka. Pada Pasal 1 ayat (1), UU ini mendefinisikan ketenagakerjaan sebagai segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Kesejahteraan karyawan diakui dan dijamin melalui hak atas upah yang layak, jaminan sosial, serta lingkungan kerja yang aman.

Sementara itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah melakukan revisi terhadap berbagai ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Salah satu aspek utamanya adalah memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja, yang mencakup pengaturan mengenai outsourcing, sistem upah minimum, serta pengurangan tanggung jawab pemberian pesangon. Regulasi ini dipandang oleh pemerintah sebagai langkah strategis untuk mendorong peningkatan investasi dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja.

2. Tujuan dan Manfaat UU Cipta Kerja

UU Cipta Kerja dirancang untuk memberikan perlindungan hukum sekaligus meningkatkan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Beberapa manfaat utama yang diusung

oleh UU ini meliputi:

Peningkatan Investasi dan Pertumbuhan Ekonomi: UU Cipta Kerja bertujuan menciptakan iklim usaha yang kondusif dengan mempermudah regulasi perizinan usaha. Melalui investasi yang meningkat, diharapkan terbuka peluang kerja baru yang mampu menyerap jutaan angkatan kerja setiap tahun.

Jaminan Sosial bagi Pekerja: Salah satu inovasi adalah Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang memberikan perlindungan kepada pekerja yang terkena PHK, termasuk tunjangan sementara, pelatihan kerja, dan akses ke pasar kerja.

3. Harmonisasi Hak Pekerja:

UU ini mengatur kesetaraan perlakuan antara pekerja tetap, kontrak, dan outsourcing. Dengan regulasi ini, pemerintah berharap tidak ada diskriminasi dalam pemberian hak seperti upah dan jaminan sosial.

4. Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja:

Melalui pelatihan kerja yang terintegrasi, pekerja diharapkan dapat meningkatkan keterampilan mereka sehingga lebih kompetitif dalam menghadapi tantangan.

Kritik dan Dampak Negatif terhadap Kesejahteraan Karyawan

UU Cipta Kerja juga mendapat kritik tajam dari berbagai pihak, terutama serikat pekerja. Kritik utama yang disampaikan meliputi:

1. Sistem Upah Minimum Berbasis Waktu: Perubahan sistem upah minimum menjadi berbasis waktu (per jam) dinilai merugikan pekerja, terutama yang jam kerjanya tidak penuh. Hal ini dapat mengakibatkan pendapatan pekerja berada di bawah standar kelayakan hidup.
2. Outsourcing Tanpa Batas: Penghapusan batasan pekerjaan outsourcing mengurangi peluang pekerja untuk menjadi karyawan tetap. Ini menciptakan ketidakpastian kerja yang lebih besar dan berdampak negatif pada kesejahteraan jangka panjang.
3. Pengurangan Pesangon: Besaran pesangon yang sebelumnya diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami pengurangan. Sebagian tanggung jawab pesangon dialihkan ke program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang belum tentu cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja yang kehilangan pekerjaan.
4. Kemudahan Izin untuk Tenaga Kerja Asing (TKA): Regulasi baru memberikan kemudahan bagi TKA untuk bekerja di Indonesia. Hal ini memicu kekhawatiran bahwa TKA akan mengisi lapangan kerja yang seharusnya menjadi prioritas bagi tenaga kerja lokal.

Tantangan Implementasi

Implementasi UU Cipta Kerja memerlukan pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa kebijakan ini benar-benar membawa manfaat bagi kesejahteraan pekerja tanpa mengorbankan hak-hak dasar mereka. Beberapa tantangan utama adalah:

1. Kurangnya Transparansi: Proses legislasi UU ini dianggap kurang melibatkan partisipasi publik secara optimal, sehingga menimbulkan resistensi dari kalangan pekerja dan akademisi.
2. Kesenjangan Eksekusi di Lapangan: Masalah seperti pelanggaran terhadap hak upah minimum dan perjanjian kerja bersama masih sering terjadi. Hal ini menunjukkan perlunya pengawasan lebih ketat terhadap implementasi peraturan.
3. Ketidakseimbangan dan Kepentingan:

Pemerintah harus memastikan bahwa kepentingan pengusaha untuk meningkatkan efisiensi usaha tidak mengorbankan kesejahteraan pekerja sebagai bagian integral dari sistem ekonomi.

Pentingnya Keseimbangan Antara Pekerja dan Pengusaha

Keseimbangan antara pengusaha sebagai pemilik modal dan pekerja sebagai sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan UU Cipta Kerja. Pekerja yang sejahtera akan lebih produktif, sehingga membantu pertumbuhan perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan pekerja akibat penurunan hak dapat menurunkan kinerja perusahaan dan memicu konflik hubungan industrial.

KESIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam menjamin kesejahteraan karyawan, baik secara material maupun non-material. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan revisinya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

tentang Cipta Kerja, hukum ini bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang adil, melindungi hak-hak pekerja, dan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

1. Perlindungan Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang diatur melalui berbagai kebijakan, seperti upah layak, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang aman. Namun, implementasi regulasi ini di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk pelanggaran terhadap upah minimum dan ketidakadilan dalam pemberian jaminan sosial.

2. Dampak Perubahan Hukum dalam UU Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan, seperti fleksibilitas dalam hubungan kerja melalui pengaturan outsourcing, upah minimum berbasis waktu, dan pengurangan besaran pesangon. Meskipun bertujuan meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja, perubahan ini dinilai berpotensi menurunkan kesejahteraan pekerja akibat berkurangnya perlindungan terhadap hak-hak mereka.

3. Tantangan Implementasi

Tantangan utama dalam penerapan hukum ketenagakerjaan meliputi:

- Kurangnya transparansi dan partisipasi publik dalam penyusunan regulasi.
- Kesenjangan antara kebijakan hukum dan praktik di lapangan, seperti masih adanya perusahaan yang tidak mematuhi standar upah minimum.
- Ketidakseimbangan antara kepentingan pengusaha untuk efisiensi biaya dan hak pekerja untuk memperoleh kesejahteraan.

4. Pentingnya Tata Kelola Perusahaan yang Baik

Untuk mendukung kesejahteraan karyawan, perusahaan perlu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan pengelolaan yang adil terhadap tenaga kerja. Dengan menjadikan tenaga kerja sebagai mitra strategis, perusahaan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap implementasi regulasi ketenagakerjaan untuk memastikan hak-hak pekerja terlindungi. Perusahaan diharapkan mengadopsi kebijakan yang tidak hanya mematuhi regulasi tetapi juga memberikan tambahan kesejahteraan bagi pekerja, seperti pelatihan dan pengembangan karir.

Edukasi kepada pekerja tentang hak-hak mereka harus ditingkatkan untuk mendorong kesadaran dan posisi tawar yang lebih baik dalam hubungan kerja.

Analisis hukum terhadap kesejahteraan karyawan menunjukkan bahwa penerapan hukum ketenagakerjaan harus seimbang antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Perbaikan dalam implementasi hukum dan penguatan tata kelola perusahaan dapat mendorong terciptanya kesejahteraan karyawan yang lebih baik, produktivitas yang meningkat, serta keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- A Martono. *Pengelolaan Perusahaan dan Kesejahteraan Karyawan*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer. (2019)
- Dharma, R. & Azhari, M. (2023). *Implementasi hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Surabaya: Pustaka Karya.
- Hasan, S., & Iqbal, A. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Karyawan*. Jakarta: PT. Media Hukum.
- Husna Wan Annisa Zul, dkk. *Analisis Hukum Mengenai Kesejahteraan Karyawan Dan Peningkatan Perjanjian atau Kesepakatan Bersama (Studi Kasus: Putusan PN Medan Nomor 121/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn)*. Vol.5,No.4. (Desember 2023)
- S Catur J ,dkk. *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Vol.3,No.2, (2020)
- S Endeh,dkk. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok PT RAJAGRAFINDO Persad (2020)
- Wibowo, T. (2022). *Analisis Kesejahteraan Karyawan dalam Konteks Hukum*. Yogyakarta: UGM Press.