

SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA: HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Muthia Syafa Ramadhani Lubis, Sifa Maulida Bangun, Marsya Oktaviani Harahap,
Zahwa Soraya, Niha Sry Asyh Gultom, Mutiara Andini, Ervina Sari Sipahutar

Fakultas Hukum Universitas Al-Azhar Medan

ramadbanitia71@gmail.com sifa100406@gmail.com Asyaoktavianiaa091104@gmail.com
zawasoraya557@gmail.com nihasyasyhgultom02@gmail.com mutiaraandinii28@gmail.com
Vina.Sofyan@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the labour law system in Indonesia and to assess the rights and responsibilities of all parties in industrial relations, including workers, employers and the government. Industrial relations constitute a system of interactions that occur during the production of goods and/or services, based on the principles of Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Maintaining a balance between the rights and responsibilities of the parties involved is a crucial aspect of creating harmonious, fair and productive labour relations. The method used in this study is normative legal research employing a statutory approach and a conceptual approach. The legal sources utilised consist of primary sources, namely legislation; secondary sources, such as books and academic journals; and tertiary sources, such as legal dictionaries and encyclopaedias. The collection of legal sources was carried out through a literature review, followed by qualitative descriptive analysis. The results of this study indicate that the labour law system in Indonesia serves to manage relations between workers, employers and the government with the aim of creating fair industrial relations. Workers are entitled to a decent wage, occupational health and safety protection, social security, and the freedom to form trade unions, and have a duty to carry out their work in accordance with their contract and to comply with the regulations set by the company. Employers are entitled to run and develop their businesses, whilst bearing the responsibility to fulfil workers' statutory rights and provide safe working conditions. The government acts as a regulator, facilitator and supervisor in the implementation of industrial relations. The fact that the exercise of rights and obligations by all parties has not yet been optimally implemented remains a cause of disputes in industrial relations. Therefore, compliance with regulations and increased legal awareness amongst all parties are required in order to achieve harmonious, productive and sustainable industrial relations.

Keywords: Labour Law, Industrial Relations, Workers, Employers, Rights and Obligations.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menelaah sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta menilai hak dan tanggung jawab semua pihak dalam hubungan industri, termasuk pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industri merupakan suatu sistem interaksi yang terjadi selama proses produksi barang dan/atau jasa yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Menjaga keseimbangan antara hak dan tanggung jawab pihak-pihak terkait merupakan aspek penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber hukum yang digunakan terdiri dari sumber primer yaitu peraturan perundang-undangan, sumber sekunder seperti buku dan jurnal ilmiah, serta sumber tersier berupa kamus dan ensiklopedia hukum. Pengumpulan sumber hukum dilakukan melalui studi pustaka, lalu dianalisis dengan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia berfungsi untuk mengelola hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dengan tujuan menciptakan hubungan industrial yang adil. Pekerja berhak mendapatkan upah

yang layak, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, serta kebebasan untuk berserikat, dan memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian serta mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. Pengusaha berhak untuk menjalankan dan mengembangkan bisnisnya, dengan tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja dan menyediakan kondisi kerja yang aman. Pemerintah berperan sebagai pengatur, fasilitator, dan pengawas dalam implementasi hubungan industrial. Proses pelaksanaan hak dan kewajiban oleh semua pihak yang belum berjalan optimal masih menjadi penyebab terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan kepatuhan terhadap peraturan serta peningkatan kesadaran hukum di seluruh pihak agar dapat terwujud hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industri, Pekerja, Pengusaha, Hak Dan Kewajiban.*

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan adalah cabang hukum yang sangat penting karena mengatur interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam pembuatan barang serta layanan. Tujuan dari pengaturan ini adalah untuk menciptakan hubungan industri yang seimbang, dinamis, adil, dan juga memberikan perlindungan terhadap hak serta kewajiban semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Dalam konteks negara yang menjamin kesejahteraan (*welfare state*), negara harus memastikan hak pekerja terpenuhi dan juga menciptakan lingkungan yang mendukung bagi pengusaha. Menurut Husni (2020), hukum ketenagakerjaan mencakup semua peraturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja (Husni, 2020).

Kemajuan bisnis yang semakin rumit akibat globalisasi dan perkembangan teknologi menyebabkan munculnya banyak tantangan dalam hubungan industri. Perubahan dalam cara kerja, kebutuhan akan fleksibilitas tenaga kerja, serta kompetisi ekonomi yang tinggi mengharuskan adanya hukum ketenagakerjaan yang responsif dan dapat memenuhi kepentingan semua pihak. Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah direvisi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja. Aturan ini menegaskan bahwa hubungan industri adalah sistem yang mencakup pekerja, pengusaha, dan pemerintah dengan dasar nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam pelaksanaan hubungan industri, setiap pihak memiliki hak dan kewajibannya yang harus ditepati secara seimbang. Pekerja berhak mendapatkan upah yang adil, perlindungan untuk keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, serta perlakuan yang bebas dari diskriminasi. Di sisi lain, pekerja wajib melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja dan mengikuti aturan perusahaan. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sementara pemerintah bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan, melakukan pengawasan, serta menyelesaikan sengketa dalam hubungan industri. Menurut Khakim (2014), keseimbangan antara hak dan kewajiban dari masing-masing pihak adalah elemen kunci dalam membangun hubungan industrial yang produktif dan berkeadilan (Khakim, 2014).

Namun, dalam praktiknya, sering kali terjadi perselisihan dalam hubungan industri, termasuk perselisihan tentang hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta konflik antarserikat pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang mendalam tentang sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terutama yang berkaitan dengan hak dan kewajiban semua pihak dalam hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem ketenagakerjaan di Indonesia serta menilai pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti dan menganalisis norma-norma hukum yang terdapat dalam berbagai peraturan, keputusan pengadilan, serta berbagai sumber hukum yang relevan dengan masalah yang sedang dikaji. Tujuan dari penelitian hukum normatif adalah untuk menemukan peraturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin hukum dalam rangka menjawab isu hukum yang dihadapi (Marzuki, 2021).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) (Marzuki, 2021). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelusuri sejumlah peraturan yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah direvisi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi sebuah undang-undang. Sementara itu, pendekatan konseptual dilakukan dengan mengeksplorasi ide-ide dan doktrin hukum yang telah berkembang dalam literatur terkait hak dan kewajiban para pihak dalam konteks hubungan industrial.

Sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sumber hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang menyangkut ketenagakerjaan; sumber hukum sekunder, yang meliputi buku-buku, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya, serta pandangan dari para pakar hukum; dan sumber hukum tersier, seperti kamus hukum dan ensiklopedia hukum yang membantu pemahaman terhadap istilah hukum yang digunakan. Proses pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan menginventarisasi, mengidentifikasi, dan menganalisis berbagai sumber hukum yang relevan dengan tema penelitian. Selanjutnya, bahan hukum yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif deskriptif, dengan cara mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan mengaitkan ketentuan hukum yang berlaku untuk mencapai kesimpulan mengenai sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial (Soerjono Soekanto, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari keseluruhan norma hukum yang mengatur interaksi antara pekerja/buruh, majikan, dan pemerintah dalam pelaksanaan hubungan kerja. Tujuan dari sistem ini adalah untuk menciptakan hubungan industri yang seimbang, dinamis, dan adil berdasarkan nilai-nilai Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, hubungan industri adalah pola interaksi yang terjalin di antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang mencakup elemen pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah dengan landasan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 (Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 1 angka 16).

Perkembangan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia berlangsung seiring dengan perubahan regulasi, terutama setelah penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Perubahan ini bertujuan untuk memperkuat perlindungan bagi pekerja serta memberikan kepastian hukum bagi para pengusaha dalam menjalankan kegiatan bisnis mereka. Keberadaan sistem hukum ketenagakerjaan menjadi alat penting untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja (Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41).

Menurut Abdul Khakim, hukum ketenagakerjaan sebenarnya bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial dalam sektor ketenagakerjaan melalui perlindungan terhadap pekerja serta pembentukan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan majikan. Oleh karena itu, keberhasilan sistem hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada penerapan hak dan kewajiban semua pihak secara seimbang (Khakim, 2014).

Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial

Pekerja atau buruh adalah individu yang melakukan pekerjaan dengan menerima bayaran atau kompensasi dalam bentuk lain. Dalam konteks hubungan industrial, para pekerja memiliki sejumlah hak yang diatur oleh undang-undang. Hak-hak tersebut mencakup imbalan yang adil, perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan, kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi, serta hak untuk membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja (Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 86 ayat (1), Pasal 88 ayat (1), dan Pasal 104 ayat (1)).

Di samping hak-hak tersebut, pekerja juga memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas sesuai dengan isi kontrak kerja, mematuhi peraturan perusahaan, menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Melaksanakan kewajiban ini merupakan cerminan dari niat baik pekerja dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan pengusaha (Husni, 2020).

Husni berpendapat bahwa adanya keseimbangan antara hak dan tanggung jawab pekerja adalah hal penting untuk menciptakan hubungan industrial yang produktif dan adil. Jika hak-hak pekerja dipenuhi dengan baik, maka produktivitas kerja akan cenderung meningkat, yang pada gilirannya akan menguntungkan baik bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri (Husni, 2020).

Hak dan Kewajiban Pengusaha dalam Hubungan Industrial

Pengusaha adalah individu, kelompok, atau entitas hukum yang menjalankan suatu usaha. Dalam konteks hubungan industrial, pengusaha memiliki hak untuk mendapatkan hasil dari usaha yang dilakukan, menetapkan regulasi perusahaan sesuai dengan hukum yang berlaku, serta mengelola kegiatan operasional Perusahaan (Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 1 angka 5).

Selain memiliki hak, pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku, menyediakan jaminan keselamatan dan kesehatan untuk pekerja, melibatkan pekerja dalam program jaminan sosial, serta memenuhi hak-hak dasar pekerja lainnya (Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 35 ayat (3), Pasal 86 ayat (1), dan Pasal 88 ayat (1); Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Pasal 15 ayat (1)). Kewajiban ini merupakan bagian dari tanggung jawab pengusaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman, sehat, dan sejahtera.

Zainal Asikin menegaskan bahwa pengusaha seharusnya tidak hanya fokus pada keuntungan ekonomi, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial terhadap para pekerja dengan memenuhi hak-hak dasar tenaga kerja sesuai dengan hukum yang ada. Dengan demikian, hubungan industrial yang baik dapat terwujud jika pengusaha dan pekerja saling menghargai hak dan menjalankan kewajiban masing-masing (Zainal Asikin, 2016).

Tugas Pemerintah dalam Sistem Hubungan Industrial

Pemerintah memiliki peranan yang signifikan sebagai pengatur, pendukung, dan pengawas dalam implementasi hubungan industrial. Mengacu pada Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan, menyediakan layanan, melakukan pengawasan, serta menindak pelanggaran terhadap undang-undang di sektor ketenagakerjaan. (Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 102 ayat (1)).

Peranan pemerintah sangat penting untuk memastikan perlindungan hukum bagi pekerja dan menciptakan kepastian hukum bagi pengusaha. Selain itu, pemerintah juga memiliki kekuasaan untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial melalui berbagai cara seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau lewat Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Pasal 1 angka 11, Pasal 1 angka 13, Pasal 1 angka 15, dan Pasal 55).

Keberadaan pemerintah sebagai pihak yang tidak memihak diharapkan dapat menciptakan keseimbangan dalam hubungan industrial sehingga dapat menghindari terjadinya konflik yang berkepanjangan yang dapat merugikan semua pihak yang terlibat (Khakim, Dasar - Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, 2014).

Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Pihak-Pihak dalam Hubungan Industrial

Pelaksanaan hak dan kewajiban dari semua pihak dalam hubungan industrial adalah komponen penting untuk membangun hubungan kerja yang seimbang dan berkelanjutan. Namun, dalam praktiknya, berbagai konflik dalam hubungan industrial masih terjadi, seperti sengketa hak, sengketa kepentingan, konflik pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antarserikat pekerja yang berada di dalam satu Perusahaan (Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Pasal 1 angka 2, Pasal 1 angka 3, Pasal 1 angka 4, dan Pasal 1 angka 5).

Konflik tersebut biasanya timbul akibat tidak dipenuhinya hak salah satu pihak atau kewajiban yang tidak dilaksanakan dengan benar. Dengan demikian, sangat penting bagi pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk berkomitmen dalam menjalankan ketentuan hukum ketenagakerjaan secara konsisten. Seperti yang dijelaskan oleh Khakim, hubungan industrial yang ideal hanya dapat tercapai jika semua pihak paham dan menjalankan hak serta kewajibannya berdasarkan asas keadilan dan musyawarah (Khakim, Dasar - Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, 2014).

Oleh karena itu, penerapan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya harus mengandalkan adanya regulasi yang cukup, tetapi juga memerlukan kesadaran hukum dari semua pihak untuk menjalani hubungan industrial dengan penuh tanggung jawab.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah serangkaian norma yang mengatur interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam menjalankan hubungan industri berdasarkan prinsip-prinsip Pancasila dan UUD 1945. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang seimbang, dinamis, adil, serta memastikan perlindungan atas hak dan kewajiban semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Pekerja atau buruh memiliki hak untuk mendapatkan upah yang layak, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, perlakuan yang setara, serta hak untuk berorganisasi. Di sisi lain, pekerja juga mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai yang tertera dalam perjanjian, mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, dan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab. Pengusaha berhak untuk mengelola serta mengembangkan usahanya, tetapi juga bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak dasar pekerja, memberikan perlindungan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sementara itu, pemerintah berfungsi sebagai pengatur, fasilitator, dan pengawas dalam hubungan industrial demi memastikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Pelaksanaan hak dan kewajiban semua pihak dalam hubungan industrial masih menghadapi banyak rintangan, yang terlihat dari munculnya sengketa dalam hubungan kerja.

Oleh karena itu, diperlukan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku, peningkatan kesadaran hukum, dan kerjasama yang baik antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dengan terlaksananya hak dan kewajiban secara seimbang, tujuan dari sistem hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan industri yang adil, harmonis, produktif, dan berkelanjutan dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Husni, d. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi*. Depok: Rajawali Pers.
- Khakim, A. (2014). *Dasar - Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Khakim, A. (2014). *Dasar - Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti .
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum, Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.
- Soerjono Soekanto, d. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali.
- Zainal Asikin, d. (2016). *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 1 angka 16.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 86 ayat (1), Pasal 88 ayat (1), dan Pasal 104 ayat (1).
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 1 angka 5; Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 86.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 35 ayat (3), Pasal 86 ayat (1), dan Pasal 88 ayat (1); Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Pasal 15 ayat (1).