

KEDUDUKAN HAK WARIS PEREMPUAN BALI DALAM SISTEM HUKUM ADAT WARIS BERKEADILAN GENDER DI DESA ADAT KABUPATEN BADUNG

I Ketut Sutarja

Program Studi Magister Hukum, Universitas Mahasaraswati Denpasar Email: iketutsutarja@unmas.ac.id

<i>Info Artikel</i>	<i>Abstract</i>
<p>Title <i>The Position Of Balinese Women's Inheritance Rights In The Gender-Fair Inheritance Customary Legal System In The Traditional Villages Of Badung Regency</i></p> <p>Keywords : <i>Customary Village, Customary Inheritance Law, Balinese Women, Position of Inheritance Rights.</i></p>	<p><i>This study analyzes the position of Balinese women's inheritance rights within a gender-just customary law system in the Customary Villages of Badung Regency. Employing a juridical-empirical method across four villages (Mengwi, Sibang Gede, Petang, and Jimbaran), it examines the interaction between patrilineal traditions (purusa) and national legal reforms. Findings reveal that while traditional systems restrict women's rights over ancestral property, significant dynamics have emerged following PERMA No. 3 of 2017 and the MDA Bali Decree No. 04/2023. Gender justice implementation varies; urban areas exhibit greater flexibility through family agreements, whereas agricultural regions develop informal compensation mechanisms. Primary obstacles include deep-rooted patrilineal philosophy, social pressure, and women's economic dependence. The study concludes that achieving a gender-just inheritance system requires synergy between internal transformations of local wisdom and protective national legal frameworks, while preserving Balinese cultural identity.</i></p>
Judul	Abstrak
<p>Kedudukan Hak Waris Perempuan Bali Dalam Sistem Hukum Adat Waris Berkeadilan Gender Di Desa Adat Kabupaten Badung</p> <p>Kata kunci: Desa Adat, Hukum Adat Waris, Perempuan Bali, Kedudukan Hak Waris</p>	<p>Penelitian ini menganalisis kedudukan hak waris perempuan Bali dalam sistem hukum adat waris berkeadilan gender di Desa Adat Kabupaten Badung. Menggunakan metode yuridis-empiris di empat desa adat (Mengwi, Sibang Gede, Petang, dan Jimbaran), penelitian ini mengkaji interaksi antara tradisi patrilineal (purusa) dengan hukum nasional dan reformasi adat. Temuan menunjukkan bahwa meskipun sistem tradisional membatasi hak perempuan atas harta pusaka, terdapat dinamika signifikan akibat pengaruh PERMA No. 3 Tahun 2017 dan Keputusan MDA Bali No. 04/2023. Implementasi keadilan gender bervariasi; wilayah urban menunjukkan fleksibilitas lebih tinggi melalui kesepakatan keluarga, sementara wilayah agraris mengembangkan mekanisme kompensasi informal. Kendala utama meliputi filosofi patrilineal yang kokoh, tekanan sosial, dan ketergantungan ekonomi perempuan. Penelitian menyimpulkan bahwa mewujudkan sistem waris berkeadilan gender memerlukan sinergi antara transformasi internal nilai kearifan lokal dan dukungan kerangka hukum nasional yang protektif tanpa mengabaikan identitas budaya Bali.</p>

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan mendasar dalam struktur sosial, ekonomi, dan hukum masyarakat modern. Revolusi Industri 4.0 telah mendorong pemanfaatan teknologi digital secara masif salah satunya *Artificial Intelligence* (AI) dalam berbagai sektor termasuk ketenagakerjaan¹. AI kini digunakan untuk menyaring lamaran kerja, mengukur produktivitas pekerja, menentukan promosi, bahkan merekomendasikan pemutusan hubungan kerja (PHK).²Fenomena ini mencerminkan pergeseran paradigma hubungan industrial dari yang berbasis manusia (*human-based*) menuju sistem berbasis algoritma (*algorithm-based decision making*). Pemanfaatan AI tersebut kerap dipandang sebagai solusi atas tuntutan efisiensi, objektivitas, dan daya saing perusahaan di tengah persaingan ekonomi global. Namun di lain sisi, penggunaan AI dalam relasi kerja juga menimbulkan konsekuensi serius terhadap posisi dan perlindungan hak-hak pekerja.

Penggunaan AI dalam ketenagakerjaan tidak selalu sejalan dengan prinsip perlindungan hak pekerja. Algoritma AI berpotensi mereproduksi bias, mengabaikan konteks sosial serta menempatkan pekerja sebagai objek teknokratis semata. Dalam konteks Indonesia sebagai negara hukum dan negara yang mengedepankan kesejahteraan rakyat, kondisi tersebut menimbulkan persoalan normatif terkait jaminan hak atas pekerjaan yang layak, keadilan, dan kepastian hukum sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar NRI 1945.

Secara normatif, hubungan kerja tidak semata-mata dipahami sebagai hubungan kontraktual yang bersifat privat, melainkan sebagai relasi hukum yang sarat dengan dimensi sosial dan ketimpangan kekuasaan.³Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen korektif untuk melindungi pihak yang secara struktural berada dalam posisi lebih lemah, yaitu pekerja. Dalam kerangka negara hukum dan negara kesejahteraan, perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian dari kewajiban konstitusional negara, sebagaimana tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D

¹ Yuval Noah Harari, *21 Lessons for the 21st Century* (London: Jonathan Cape, 2018), hlm. 44–47

² Richard Susskind, *Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future* (Oxford: Oxford University Press, 2017), hlm. 101–105

³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 53–55.

ayat (2) UUD NRI 1945⁴ yang menjamin hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁵

Namun, masuknya AI dalam sistem ketenagakerjaan berpotensi menggeser paradigma perlindungan tersebut. Keputusan berbasis algoritma cenderung bersifat tertutup (*black box*), sulit dipertanggungjawabkan secara hukum serta berisiko mereproduksi bias yang tersembunyi dalam data pelatihan. Kondisi ini dapat mengakibatkan terjadinya diskriminasi algoritmik, pelanggaran hak atas privasi pekerja melalui pengawasan digital yang berlebihan, serta pengaburan subjek pertanggungjawaban hukum ketika terjadi pelanggaran hak pekerja. Dengan demikian, AI tidak lagi sekadar menjadi alat bantu manajerial, melainkan berfungsi sebagai aktor *de facto* dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan yang berdampak langsung pada nasib pekerja.⁶

Di sisi lain, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini belum memberikan pengaturan yang spesifik dan komprehensif terkait penggunaan AI dalam hubungan kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja masih berfokus pada model hubungan kerja konvensional dan belum mengantisipasi penggunaan teknologi berbasis AI dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan. Demikian pula, regulasi di bidang teknologi informasi seperti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik belum secara khusus mengatur implikasi penggunaan AI terhadap perlindungan hak pekerja.

Ketiadaan pengaturan khusus tersebut menimbulkan kekosongan hukum (*legal vacuum*) yang berpotensi melemahkan posisi pekerja dalam relasi kerja berbasis teknologi. Dalam kondisi ini, penggunaan AI berisiko menjadi instrumen legitimasi baru bagi praktik-praktik eksploitatif yang dibungkus dalam narasi efisiensi dan objektivitas teknologi. Tanpa kerangka hukum yang jelas, AI justru dapat memperdalam ketimpangan relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja serta menggeser tanggung

⁴ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2)

⁵ A.V. Dicey, *Introduction to the Study of the Law of the Constitution* (London: Macmillan, 1959), hlm. 110–115

⁶ European Commission, *Proposal for a Regulation Laying Down Harmonised Rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act)* (Brussels, 2021), Pasal 6

jawab hukum dari manusia kepada sistem teknologi yang tidak memiliki kapasitas moral dan yuridis.

Berangkat dari kondisi tersebut, diperlukan suatu formulasi hukum yang mampu menempatkan AI dalam sistem ketenagakerjaan secara proporsional dan berkeadilan. Formulasi hukum tersebut tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengendalian teknologi, tetapi juga sebagai sarana perlindungan hak pekerja yang berlandaskan prinsip negara hukum, hak asasi manusia, dan keadilan sosial. Dengan demikian, pengaturan AI dalam ketenagakerjaan tidak boleh bersifat teknokratis semata, melainkan harus berorientasi pada perlindungan manusia sebagai subjek utama dalam hubungan kerja.

Oleh karena itu, artikel ini berupaya untuk mengkaji secara kritis implikasi penggunaan AI dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia serta merumuskan model formulasi hukum AI yang ideal sebagai instrumen perlindungan hak pekerja. Kajian ini menjadi penting tidak hanya untuk menjawab kekosongan hukum yang ada, tetapi juga sebagai kontribusi akademik dalam membangun hukum ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi tanpa mengorbankan nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan Perundang-undangan, untuk menelaah regulasi ketenagakerjaan dan teknologi informasi; Pendekatan Konseptual, dengan merujuk pada teori negara hukum, HAM, dan keadilan dan pendekatan Komparatif, melalui perbandingan dengan regulasi AI di Uni Eropa. Selanjutnya, bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif dan preskriptif.

III. PEMBAHASAN

A. Implikasi Penggunaan AI dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) dalam sistem ketenagakerjaan membawa implikasi hukum yang signifikan terhadap perlindungan hak pekerja di Indonesia. Dalam perspektif penelitian hukum normatif, implikasi tersebut tidak hanya dianalisis sebagai fenomena teknologis, melainkan sebagai persoalan normatif yang berkaitan langsung dengan keberlakuan prinsip-prinsip negara hukum, hak asasi manusia, dan

tujuan perlindungan hukum dalam hukum ketenagakerjaan. AI telah mengambil peran strategis dalam berbagai tahapan hubungan kerja, mulai dari rekrutmen, penilaian kinerja, hingga pengambilan keputusan terkait keberlanjutan hubungan kerja, sehingga menempatkan pekerja dalam posisi yang secara langsung dipengaruhi oleh keputusan berbasis algoritma.

Salah satu implikasi utama penggunaan AI adalah potensi terjadinya diskriminasi algoritmik dalam hubungan kerja⁷. Sistem AI bekerja berdasarkan data historis yang tidak sepenuhnya netral dan sering kali merefleksikan bias sosial yang telah mengakar sebelumnya. Akibatnya, keputusan rekrutmen atau evaluasi kinerja yang dihasilkan oleh AI berpotensi melanggar prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan kesempatan kerja. Secara normatif, kondisi ini bertentangan dengan jaminan konstitusional dalam Pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945 serta prinsip persamaan hak tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketika diskriminasi tersebut bersumber dari algoritma yang tidak transparan, pekerja kehilangan akses untuk membuktikan adanya pelanggaran hak secara efektif.

Implikasi berikutnya berkaitan dengan perlindungan hak atas privasi pekerja. Pemanfaatan AI dalam bentuk pengawasan digital terhadap produktivitas, perilaku, dan aktivitas pekerja telah memperluas ruang intervensi pengusaha terhadap ranah privat pekerja. Dalam relasi kerja yang bersifat subordinatif, persetujuan pekerja terhadap praktik pengawasan tersebut sering kali tidak diberikan secara bebas dan sadar. Hal ini menimbulkan persoalan serius dari sudut pandang hukum, mengingat hak atas perlindungan diri pribadi dan data pribadi dijamin oleh Pasal 28G ayat (1) UUD NRI 1945 serta diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi. Tanpa pembatasan normatif yang jelas, penggunaan AI berpotensi menjadikan pekerja sebagai objek pengawasan berkelanjutan yang mengabaikan martabat manusia.

Selain itu, penggunaan AI dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan berdampak pada melemahnya kepastian hukum dan akuntabilitas. Keputusan berbasis algoritma umumnya bersifat tertutup (*black box*), sehingga pekerja tidak mengetahui dasar pertimbangan yang digunakan dalam menentukan nasib hubungannya.

⁷ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28I ayat (2)

Dalam konteks negara hukum, setiap tindakan yang berimplikasi pada hak seseorang harus dapat diuji dan dipertanggungjawabkan secara hukum⁸. Ketika keputusan tersebut dihasilkan oleh sistem AI, terjadi pengaburan subjek pertanggungjawaban hukum, apakah berada pada pengusaha sebagai pengguna teknologi atau pada penyedia sistem AI. Kondisi ini bertentangan dengan asas *due process of law* dan prinsip perlindungan hukum bagi pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja.

Lebih jauh, penggunaan AI juga memperdalam ketimpangan relasi kuasa dalam hubungan industrial. AI memperkuat posisi pengusaha sebagai pemilik dan pengendali teknologi, sementara pekerja ditempatkan sebagai objek evaluasi sistematis tanpa ruang partisipasi yang memadai. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kondisi ini berlawanan dengan tujuan pembentukan hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen korektif terhadap ketimpangan struktural antara pengusaha dan pekerja. Ketika hukum belum mampu mengantisipasi penggunaan AI, maka terjadi ketidaksesuaian antara hukum yang tertulis dengan praktik sosial yang berkembang, sehingga melemahkan fungsi perlindungan hukum itu sendiri.

Berdasarkan pendekatan perundang-undangan, dapat disimpulkan bahwa hukum positif Indonesia belum secara eksplisit mengatur penggunaan AI dalam sistem ketenagakerjaan, sehingga membuka ruang terjadinya kekosongan hukum. Pendekatan konseptual menunjukkan bahwa penggunaan AI tanpa pengendalian normatif bertentangan dengan prinsip negara hukum dan perlindungan hak asasi manusia sebagaimana dikemukakan dalam teori negara hukum modern. Sementara itu, melalui pendekatan komparatif, praktik pengaturan AI di Uni Eropa yang mengklasifikasikan AI ketenagakerjaan sebagai sistem berisiko tinggi menunjukkan bahwa perlindungan pekerja harus ditempatkan sebagai prioritas utama dalam regulasi AI. Dengan demikian, implikasi penggunaan AI dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia tidak hanya berdampak pada aspek teknis hubungan kerja, tetapi juga secara langsung memengaruhi efektivitas perlindungan hak pekerja dalam kerangka hukum nasional.

B. Formulasi Hukum Yang Ideal Dalam Mengatur AI Sebagai Instrumen Perlindungan Hak Pekerja

⁸ Julius Stahl, *Die Philosophie des Rechts* (Tübingen: Mohr Siebeck, 1878), hlm. 137–142

Formulasi hukum yang ideal dalam mengatur Artificial Intelligence (AI) sebagai instrumen perlindungan hak pekerja harus berangkat dari pengakuan bahwa AI bukan sekadar perangkat teknis, melainkan instrumen kekuasaan baru dalam hubungan kerja yang memiliki dampak langsung terhadap pemenuhan dan pembatasan hak-hak pekerja.⁹ Dalam perspektif penelitian hukum normatif, formulasi hukum tersebut harus diletakkan dalam kerangka negara hukum dan negara kesejahteraan, di mana hukum berfungsi tidak hanya sebagai sarana legitimasi praktik teknologi, tetapi sebagai instrumen pengendalian dan perlindungan terhadap pihak yang secara struktural berada dalam posisi lemah. Oleh karena itu, pengaturan AI dalam ketenagakerjaan tidak dapat diserahkan semata-mata pada mekanisme pasar atau kebijakan internal perusahaan, melainkan harus dihadirkan melalui norma hukum yang mengikat dan berorientasi pada perlindungan hak asasi manusia.

Dalam pendekatan perundang-undangan, formulasi hukum yang ideal mensyaratkan adanya pengaturan eksplisit mengenai penggunaan AI dalam hubungan kerja, baik melalui pembentukan regulasi khusus mengenai AI maupun melalui integrasi norma AI ke dalam hukum ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut harus secara tegas menetapkan batasan penggunaan AI dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, pengawasan pekerja, dan pengambilan keputusan terkait keberlanjutan hubungan kerja. Tanpa adanya norma pembatas yang jelas, AI berpotensi digunakan secara eksekutif dan meniadakan fungsi protektif hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, hukum harus hadir untuk memastikan bahwa penggunaan AI tidak meniadakan hak atas pekerjaan yang layak, kepastian kerja, dan perlakuan yang adil sebagaimana dijamin oleh konstitusi.

Pendekatan konseptual menunjukkan bahwa formulasi hukum AI dalam ketenagakerjaan harus berlandaskan prinsip-prinsip perlindungan hak asasi manusia dan keadilan sosial. Prinsip transparansi algoritmik menjadi elemen penting agar pekerja memiliki hak untuk mengetahui dasar pengambilan keputusan yang berdampak pada status dan haknya. Selain itu, prinsip akuntabilitas harus ditegaskan dengan menetapkan bahwa tanggung jawab hukum atas keputusan berbasis AI tetap berada pada pengusaha sebagai subjek hukum, bukan dialihkan kepada sistem teknologi. Prinsip non-diskriminasi dan penghormatan terhadap martabat manusia juga harus menjadi dasar

⁹ John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge: Harvard University Press, 1971), hlm. 60–65.

normatif agar AI tidak mereproduksi ketidakadilan struktural yang selama ini hendak dikoreksi oleh hukum ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, formulasi hukum yang ideal harus menjamin adanya mekanisme perlindungan hukum dan upaya hukum yang efektif bagi pekerja. Pekerja harus diberikan hak untuk mengajukan keberatan, peninjauan ulang, dan penyelesaian sengketa terhadap keputusan ketenagakerjaan yang dihasilkan atau dipengaruhi oleh AI. Dalam konteks ini, *due process of law* harus tetap dijaga dengan memastikan adanya keterlibatan manusia (*human-in-the-loop*) dalam pengambilan keputusan strategis ketenagakerjaan. Tanpa mekanisme tersebut, AI berpotensi menutup akses keadilan bagi pekerja dan melemahkan fungsi pengawasan yudisial terhadap tindakan pengusaha.

Melalui pendekatan komparatif, praktik pengaturan AI di Uni Eropa menunjukkan bahwa AI dalam ketenagakerjaan dikategorikan sebagai sistem berisiko tinggi yang memerlukan standar perlindungan khusus¹⁰. Pendekatan berbasis risiko (*risk-based approach*) tersebut relevan untuk diadopsi dalam konteks Indonesia dengan menyesuaikan nilai-nilai Pancasila dan karakteristik hubungan industrial nasional. Pengaturan AI sebagai sistem berisiko tinggi memungkinkan negara menetapkan kewajiban evaluasi dampak, pengawasan berkala, serta sanksi yang proporsional terhadap pelanggaran hak pekerja. Dengan demikian, AI tidak diposisikan sebagai ancaman terhadap pekerja, melainkan sebagai instrumen yang dikendalikan oleh hukum untuk mendukung hubungan kerja yang adil dan manusiawi.

Dengan demikian, formulasi hukum AI yang ideal dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia harus bersifat preventif, korektif, dan preskriptif. Preventif karena mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja sejak tahap perancangan dan penggunaan AI; korektif karena menyediakan mekanisme pemulihan dan pertanggungjawaban hukum; serta preskriptif karena memberikan arah normatif yang jelas mengenai penggunaan AI yang sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan. Melalui formulasi hukum tersebut, AI dapat ditempatkan sebagai instrumen perlindungan hak pekerja, bukan sebagai alat legitimasi baru bagi praktik ketenagakerjaan yang eksploitatif.

¹⁰ European Commission, *Artificial Intelligence Act*, Annex III.

IV. KESIMPULAN

Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) dalam sistem ketenagakerjaan membawa implikasi hukum yang signifikan terhadap perlindungan hak pekerja, khususnya terkait risiko diskriminasi algoritmik, pelanggaran privasi, melemahnya kepastian hukum, dan pengaburan pertanggungjawaban hukum. Ketidadaan pengaturan yang eksplisit dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan adanya kekosongan hukum yang berpotensi melemahkan fungsi perlindungan hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, diperlukan formulasi hukum yang menempatkan AI sebagai instrumen yang dikendalikan oleh prinsip negara hukum dan hak asasi manusia melalui pengaturan berbasis transparansi, akuntabilitas, non-diskriminasi, dan *due process of law*. Dengan formulasi tersebut, AI dapat diarahkan untuk mendukung hubungan kerja yang adil dan manusiawi serta memperkuat perlindungan hak pekerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

Pemerintah dan pembentuk undang-undang perlu segera merumuskan pengaturan hukum yang komprehensif mengenai pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam sistem ketenagakerjaan, baik melalui pembentukan regulasi khusus AI maupun melalui integrasi norma AI ke dalam hukum ketenagakerjaan, dengan menempatkan perlindungan hak pekerja sebagai orientasi utama. Selain itu, diperlukan penguatan peran pengawasan negara dan lembaga ketenagakerjaan untuk memastikan penggunaan AI dalam hubungan kerja dilakukan secara transparan, akuntabel, dan tidak diskriminatif. Di sisi lain, dunia usaha perlu mengadopsi prinsip penggunaan AI yang bertanggung jawab dengan melibatkan unsur manusia dalam pengambilan keputusan strategis ketenagakerjaan. Bagi kalangan akademisi, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengkaji aspek empiris dan implementatif dari penggunaan AI dalam hubungan kerja guna memperkaya pengembangan hukum ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dicey, A.V. *Introduction to the Study of the Law of the Constitution*. London: Macmillan, 1959.
- European Commission. *Proposal for a Regulation Laying Down Harmonised Rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act)*. Brussels, 2021.

- Harari, Yuval Noah. *21 Lessons for the 21st Century*. London: Jonathan Cape, 2018.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum dan Perubahan Sosial*. Jakarta: Kompas, 2009.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press, 1971.
- Stahl, Julius. *Die Philosophie des Rechts*. Tübingen: Mohr Siebeck, 1878.
- Susskind, Richard. *Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future*. Oxford: Oxford University Press, 2017.
- United Nations. *Guiding Principles on Business and Human Rights*. New York & Geneva: United Nations, 2011.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
- Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi.