

**PENYELESAIAN SENGKETA
KETENAGAKERJAAN SETELAH PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA¹**

Oleh : Moh. Iswanto Sumaga²

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimanakah bentuk-bentuk sengketa setelah pemutusan hubungan kerja dan bagaimanakah prosedur penyelesaian sengketa setelah pemutusan hubungan kerja menurut ketentuan yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan penelitian yuridis normative dan dapat disimpulkan, bahwa:

1. Bentuk-bentuk sengketa setelah Pemutusan Hubungan Kerja adalah Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
2. Prosedur penyelesaian sengketa setelah Pemutusan Hubungan Kerja.

Kata kunci: Sengketa, Hubungan Kerja.

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja. Buruh/pekerja dalam melakukan

pekerjaan, terlebih dahulu membicarakan mengenai apa yang harus dilakukan dengan apa yang tidak boleh dilakukan, serta membicarakan mengenai hak-hak dari buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha melalui perundingan bersama atau melalui perjanjian kerja bersama yang dibuat antara organisasi buruh dengan pengusaha/organisasi pengusaha.

Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain “mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama”. “Perjanjian kerja bersifat mengikat dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menaati segala hal yang diatur pada perjanjian kerja tersebut”.³

Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Pada

¹ Artikel Skripsi

² NIM 090711460

³ Jimmy Joses Sembiring, *Legal Officer Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Hak, Ketenagakerjaan dan Masalah Hukum di Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009, hal 36.

dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik, yang artinya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha. Hubungan kerja itu dibatasi atau terbatas waktu apapun alasannya. Tidak ada satupun hubungan kerja dilakukan seumur hidup. Entah itu disebabkan pemutusan hubungan kerja demi hukum, atau pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha atau pemutusan kerja oleh pekerja/buruh sendiri. Dengan demikian, setiap terjadi sesuatu dalam hubungan kerja, salah satu pihak harus selalu siap dengan kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasannya.

Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah pemutusan hubungan kerja karena bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi pihak yang berekonomi lemah.⁴

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah bentuk-bentuk sengketa setelah pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimanakah prosedur penyelesaian sengketa setelah pemutusan hubungan kerja menurut ketentuan yang berlaku ?

C. METODE PENELITIAN

“Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau

yang dinamakan penelitian hukum normatif”.⁵

PEMBAHASAN

A. Bentuk-bentuk Sengketa Setelah Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyebutkan perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Uraian masing-masing perselisihan tersebut adalah :

1. Perselisihan Hak.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan ini timbul karena salah satu pihak baik itu pekerja/buruh atau pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang menjadi hak pihak lain. Apabila masing-masing pihak tidak menemukan kata sepakat dalam perundingan bipartit guna menyelesaikan perselisihan tersebut maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dimana putusan perihal gugatan tersebut bersifat final dan tidak dapat dimintakan banding.

2. Perselisihan Kepentingan.

⁴Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, PT Pradnya Paramita, 2007, hal 94.

⁵SoerjonoSoekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hal 13.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan sifatnya perselisihan kepentingan dibagi menjadi dua macam, yaitu :⁶

- a. Perselisihan Perburuhan Kolektif.
yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dan serikat pekerja/serikat buruh karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
- b. Perselisihan Perburuhan Perseorangan.
yakni perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha/majikan.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.

Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan,

pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

B. Prosedur Penyelesaian Sengketa/ Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan, tidak hanya berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada perusahaan swasta dan perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), tetapi juga pada usaha-usaha sosial serta usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Ada 4 (empat) tahap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain sebagai berikut :

1. Bipartit.

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh, antara lain, apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan (surat Edaran Direktur Jendral pembinaan Hubungan industrial Nomor SE-01/D.PHI/XI/2004). Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

⁶Abdul Khakim, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT.CitraAditya Bakti, Bandung, 2009, hal 151.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:

- a. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 ayat(2)).
- b. Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal (Pasal 3 ayat (3)).
- c. Apabila upaya melalui bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat (1)).
- d. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas (Pasal 4 ayat (2)).
- e. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (Pasal 4 ayat (3)).
- f. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Pasal 4 ayat (4)).
- g. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6).
- h. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:
 - Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - tanggal dan tempat perundingan;
 - Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - pendapat para pihak;
 - kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan (Pasal 6 ayat (2)).
- i. apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 7 ayat (1)).
- j. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 7 ayat (3) dan (4)).

B. Konsiliasi atau Arbitrase

a. Konsiliasi

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut :

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 17).
- 2) Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada

konsiliator yang di tunjuk dan disepakati oleh para pihak (Pasal 18 ayat (2)).

- 3) Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20)
- 4) apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (1)).
- 5) Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:
 - Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
 - para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;
 - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (baca: tidak memberikan jawaban) maka dianggap menolak anjuran tertulis;
 - apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis di setujui--yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (2)).

- 6) Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasiselambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara (Pasal 25).

Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam sidang konsiliasi dan konsiliator bersangkutan tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasipertamaatau apabila konsiliator tidak membantu para pihak dalam membuat perjanjian bersama dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari setelah anjuran tertulisnya diterima para pihak, maka konsiliator bersangkutan dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis. Apabila teguran tertulis telah diterima konsiliator sebanyak 3 (tiga) kali maka konsiliator tersebut dapat dikenai sanksi pencabutan sementara sebagai konsiliator untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan. Sanksi pencabutan sementara ini hanya dapat dijatuhkan setelah konsiliator yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang sedang ditangani.

b. Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

3. Mediasi

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

4. Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Yang perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak. Tidak jarang di temui adanya aparat atau sebagian pihak yang salah persepsi terhadap hal ini. Jadi, mengajukan atau tidak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial hanya merupakan hak para pihak, bukan kewajiban (Pasal 5, 14, dan 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Yang perlu dicermati bahwa upaya penyelesaian di luar pengadilan ternyata memiliki keterkaitan dengan mekanisme penyelesaian melalui pengadilan. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa : “Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat”. Dengan demikian, sebelum para pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka terlebih dahulu harus menempuh upaya penyelesaian di luar pengadilan (diantaranya mediasi atau konsiliasi).

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Bentuk-bentuk sengketa setelah Pemutusan Hubungan Kerja adalah Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya :
 1. perselisihan mengenai hak

yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan, atau ketentuan perundangan ketenagakerjaan.

2. Perselisihan kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan/perubahan syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yaitu perselisihan karena tidak adanya persesuaian paham keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

- b. Prosedur penyelesaian sengketa setelah Pemutusan Hubungan Kerja adalah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan, tidak hanya berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada perusahaan swasta dan perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), tetapi juga pada usaha-usaha sosial serta usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 berlaku untuk semua PHK yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik Negara maupun usaha-

usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Ada 4 (empat) tahap prosedur-prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain penyelesaian secara:

1. Bipartit
2. Konsiliasi atau arbitrase
3. Mediasi
4. Pengadilan hubungan industrial

2. Saran

Pada umumnya, tindakan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan karena beberapa hal, seperti efisiensi atau performa kerja dari karyawan yang bersangkutan dibawah standar yang diinginkan oleh perusahaan. Namun, untuk memberhentikan karyawan secara sepihak tidaklah mudah, karena dalam hak pemutusan hubungan kerja telah terdapat peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur hal tersebut, yaitu undang-undang No 2 Tahun 2004.

PHK tidak dapat dilakukan dengan semaunya oleh perusahaan. Pada umumnya sebelum dilakukan PHK dilakukan negosiasi terlebih dahulu antara pihak pekerja dan perusahaan. Negosiasi merupakan bentuk penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang dilakukan oleh para pihak yang bersengketa sendiri atau kuasanya, tanpa bantuan dari pihak lain, dengan cara musyawarah atau berunding untuk mencari pemecahan yang dianggap adil diantara para pihak.

Perselisihan hubungan industrial merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain, seorang pekerja atau beberapa pekerja dengan pengusaha. Langkah strategis adalah meminimalisir perselisihan dengan baik untuk memperoleh solusi yang tepat dan efektif.

Oleh karena itu, semua pihak yang berselisih harus bersifat dan bersikap menerima sertaber jiwa besar untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan baik demi kepentingan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal dkk, *Dasar – dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Budiono Rachmad Abdul, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PTRajaGrafindo, Persada, Jakarta, 1997.
- KhakimA, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PTCitraAditya, Bandung, 2009.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PTPradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PTRajaGrafindo, Jakarta, 2010.
- Sembiring Joses Jimmy, *Legal Officer. Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan & Masalah Hukum di Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.
- SoekantoSoerjono&Mamudji Sri, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982.
- Tutik Triwulan Titik, *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta, 2006.
- Undang-Undang Serikat Buruh Tahun 2000*, Citra Umbara, Bandung, 2000.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan UU RI NO.13 Tahun 2003*, Nusa Media, Bandung, 2010.