

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA APABILA TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN¹
Oleh : Miranda Landengtariang²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan bagaimanakah bentuk-bentuk larangan terhadap pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, di mana dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan bahwa: 1. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dilaksanakan dengan melalui adanya perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh. pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. apabila tidak ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dinyatakan batal demi hukum dan terhadap pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja diberikan uang pesangon. 2. Bentuk-bentuk larangan terhadap pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, seperti dengan alasan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 153 ayat (1) dan (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana diatur dalam pasal tersebut dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Kata kunci: pekerja; pemutusan hubungan kerja;

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Deine R. Ringkuangan SH, MH; Roy V. Karamoy, SH, MH
² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM.
15071101710

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja wajib dipenuhi oleh pihak pengusaha dan merupakan upaya untuk memberikan kepastian hukum terhadap pekerja/buruh mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan termasuk pengaturan hukum mengenai adanya bentuk-bentuk larangan terhadap pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanakah bentuk-bentuk larangan terhadap pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. Metode Penelitian

Penelitian hukum normatif digunakan dalam menyusun penulisan ini.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 150. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun 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.

1. Pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 151 ayat:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
 - (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
 - (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Pengusaha Hanya Dapat Memutuskan Hubungan Kerja Dengan Pekerja/Buruh Setelah Memperoleh Penetapan Dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 152 ayat:

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 154. Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Hubungan Industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.³

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dapat dibatasi. Persaingan di antara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah.⁴

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang

³Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. I. Umum.

⁴*Ibid.*

menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun, namun demikian pemerintah dalam upaya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.⁵

Dengan adanya era demokrasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu, arbitrase hubungan industri yang diatur dalam undang-undang ini merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.⁶

3. Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Ada Penetapan Dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Batal Demi Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 155 ayat:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

⁵Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. I. Umum. Pasal 3 ayat (1): Yang dimaksud dengan perundingan bipartit dalam Pasal ini adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

⁶Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. I. Umum.

- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pada dasarnya, perjanjian kerja menganut asas kebebasan berkontrak. Asas ini membebaskan para pihak untuk menentukan isi perjanjian dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Perjanjian kerja yang telah disepakati mengikat pengusaha dan pekerja, serta berfungsi sebagai undang-undang bagi para pembuatnya⁷

Di negara yang menganut paham individualisme, pemerintah sama sekali tidak boleh ikut campur dalam pembuatan perjanjian kerja. Di Indonesia, pemerintah berfungsi sebagai pengawas dari isi perjanjian kerja sehingga terdapat keseimbangan antar kepentingan individu dan kepentingan umum. Bagaimana pun, industri memerlukan pemerintah untuk melakukan mekanisme pengendalian sosial untuk *restitutio in integrum* (memulihkan kembali keseimbangan masyarakat ke keadaan semula). Hubungan yang erat antar pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan/atau jasa disebut dengan hubungan industrial.⁸

Dalam setiap perjanjian, sering terjadi perselisihan antara para pihak yang membuat kesepakatan, apalagi dalam perjanjian yang para pihak berdiri saling berhadapan. Hak pihak yang satu menjadi kewajiban pihak yang lain. Demikian juga dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja menimbulkan suatu hubungan kerja dan hak pekerja berupa upah merupakan kewajiban dari pengusaha. Demikian juga hak pengusaha berupa hasil kerja merupakan kewajiban pekerja. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha atau gabungannya pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh disebut dengan perselisihan hubungan industrial (PHI).⁹

⁷Nurachmad Much, *Op.Cit.*, hal. 105.

⁸*Ibid.*

⁹*Ibid.*, hal. 105-106

Jenis PHI meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak normatif, akibat adanya perbedaan pelaksana penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁰

Konflik atau sengketa adalah perselisihan atau perbedaan pendapat (persepsi) yang terjadi antara dua pihak atau lebih karena adanya pertentangan kepentingan yang berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh para pihak. Konflik dalam dunia bisnis selalu tidak menguntungkan dan kontra produktif dengan tujuan bisnis. Terlalu banyak energi dan sumberdaya mubazir yang dikeluarkan oleh para pihak untuk saling mempertahankan kepentingannya. Oleh karena itu konflik dan sengketa yang terjadi harus cepat diselesaikan oleh para pihak dengan menggunakan lembaga atau pranata yang tersedia baik secara formal (melalui lembaga litigasi) maupun non formal (nonlitigasi).¹¹

Pola penyelesaian sengketa yang dilakukan melalui mediasi dalam khazanah hukum Indonesia merupakan bagian dari pola penyelesaian melalui jalur alternatif. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang menyatakan bahwa alternatif penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, mediasi, konsiliasi atau penilaian ahli.¹²

Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹³

4. Uang Pesangon

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 156 ayat:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

¹⁰ *Ibid*, hal. 106

¹¹ Chandra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution)* di Indonesia, Cetakan Kesatu. CV. Mandar Maju. Bandung, 2010, hal. 2.

¹² Khotibul Umam, *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2010, hal. 24.

¹³ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 82.

- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 157 ayat:
- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
 - (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
 - (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
 - (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
- International Labour Organization* (ILO) dan salah satu tujuannya adalah mengatur kondisi para pekerja/buruh. di seluruh dunia. Negara-negara didorong tidak hanya untuk

merumuskan dan menerima konvensi-konvensi nasional (mengenai imbalan keuangan yang sama terhadap mempekerjakan wanita dan anak; mengenai giliran kerja; mengenai kebebasan berkumpul dan seterusnya akan tetapi juga melaksanakan kewajiban-kewajiban yang baru ini".¹⁴ Hanya bila negara itu tidak memenuhi suatu kewajiban yang menyangkut penghormatan terhadap peraturan-peraturan "persaingan yang adil" (yaitu, jika negara itu tidak memberikan hak-hak tertentu kepada para pekerjanya, atau memeras mereka, untuk mengurangi biaya buruh, dengan akibat-akibat yang negatif bagi negara-negara lain yang menghormati peraturan-peraturan ILO) barulah negara-negara ini merasa berkepentingan untuk melakukan intervensi secara langsung".¹⁵

ILO mencetuskan konvensi dan rekomendasi internasional untuk melindungi para buruh industri dari pemerasan dan memperbaiki kondisi kerja mereka. Dokumen-dokumen ILO yang dilaksanakan oleh kantor buruh internasional, juga secara khusus menangani hak-hak dan kebebasan asasi, seperti kebebasan berserikat, kebebasan untuk tidak melakukan kerja paksa, dan persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan.¹⁶

Perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia di tempat kerja, telah pula mewarnai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *International Labour Organization* (ILO) menjamin perlindungan-perlindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan 8 (delapan) konvensi dasar. Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam 4 (empat) kelompok yaitu:¹⁷

1. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan No. 98);
2. Larangan Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan No. 111);
3. Larangan Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan No. 105);

¹⁴Antonio Cassese, *Hak Asasi Manusia Di Dunia Yang Berubah, (Human Rights in a Changing World)* (Penerjemah) A. Rachman Zainuddin, Ed.1, Cet, 1, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994, hal. 264-265.

¹⁵*Ibid.*

¹⁶Pieter Davies, *Hak Asasi Manusia Sebuah Bunga Rampai*, (Penerjemah) A. Rahman Zainuddin, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994, hal. 6.

¹⁷M.S., Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta. 2004, hal.9.

4. Perlindungan anak (Konvensi ILO No. 138 dan No. 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi 8 (delapan) konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip dasar tersebut.¹⁸

Adalah menjadi kewajiban pengusaha dalam hubungan kerja untuk memanusiaikan manusia yaitu pekerjanya, dengan menghormati harkat dan martabat mereka. Antara pekerja dan pengusaha terdapat kepentingan yang selaras yaitu kemajuan perusahaan. Hanya dengan kemajuan perusahaan kesejahteraan dapat ditingkatkan. Inilah yang merupakan ciri dari hubungan industrial di Indonesia, dibanding dengan hubungan industrial di negara lain".¹⁹

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, didasarkan pada pertimbangan sebagaimana dinyatakan pada bagian "Menimbang":

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa

¹⁸*Ibid.*

¹⁹*Ibid.* hal. 11.

- diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
 - f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.²⁰

Dewasa ini peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan semakin tingginya risiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang dapat memberikan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.²¹

B. Bentuk-Bentuk Larangan Terhadap Pengusaha Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 22. Perselisihan hubungan industrial 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 153 ayat:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusahan kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit,

²⁰ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. I.Umum.

²¹ Lalu Husni, 2008, *Op.Cit.* hal. 158.

golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 1 angka 15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pasal 1 angka 16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 1 angka 21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian, ialah: persetujuan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih tertulis maupun lisan, masing-masing sepakat untuk menaati isi persetujuan yang telah dibuat bersama, hal ini diatur di dalam Pasal 1313, 1314 KUH. Perdata, yaitu: Pasal (1313): Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya satu orang lain atau lebih. Pasal (1314); Suatu persetujuan dibuat dengan cuma-cuma atau atas beban. Suatu persetujuan dengan cuma-cuma adalah suatu

persetujuan dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain, tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri. Suatu persetujuan atas beban, adalah suatu persetujuan yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.²²

Untuk membuat suatu perjanjian yang sah menurut hukum maka perjanjian wajib memenuhi syarat-syarat ditetapkan Pasal 1320 KUH.Perdata yaitu:

- a. Kata sepakat;
- b. Kecakapan;
- c. Hal tertentu;
- d. Sebab yang halal.²³

Jadi suatu perjanjian harus memenuhi keempat persyaratan di atas. Apabila tidak memenuhi, syarat pertama dan kedua maka perjanjiannya berakibat dapat dibatalkan. Salah satu pihak dapat mengajukan pembatalan perjanjian. Namun jika tidak ada pihak yang mempermasalahkan maka perjanjian itu tetap dapat dilaksanakan. Selanjutnya apabila perjanjian tidak memenuhi syarat ketiga dalam keempat berakibat perjanjian batal demi hukum, artinya dianggap perbuatannya tidak pernah ada. Meskipun demikian untuk mengatakan sebuah perjanjian batal demi hukum sebagai kebutuhan dalam praktik perlu formalitas yaitu dengan putusan pengadilan.²⁴

Hukum perdata, pada hakikatnya merupakan hukum yang mengatur kepentingan antara warga perseorangan yang satu dengan warga perseorangan lainnya.²⁵Pada dasarnya, perjanjian kerja menganut asas kebebasan berkontrak. Asas ini membebaskan para pihak untuk menentukan isi perjanjian dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Perjanjian kerja yang telah disepakati mengikat pengusaha dan pekerj, serta berfungsi sebagai undang-undang bagi para pembuatnya²⁶

Di negara yang menganut paham individualisme, pemerintah sama sekali tidak boleh ikut campur dalam pembuatan perjanjian

²² Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cet. 6. Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hal. 355.

²³ Gatot Supramono, *Hak Cipta dan Aspek-Aspek Hukumnya*, Rineka Cipta, Jakarta. 2010, hal. 35-36.

²⁴ *Ibid*, hal. 37-38.

²⁵ Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*, Cetakan Pertama, September, 2006, Jakarta, hal. 2.

²⁶ Nurachmad Much, *Op.Cit*, hal. 105.

kerja. Di Indonesia, pemerintah berfungsi sebagai pengawas dari isi perjanjian kerja sehingga terdapat keseimbangan antar kepentingan individu dan kepentingan umum. Bagaimana pun, industri memerlukan pemerintah untuk melakukan mekanisme pengendalian sosial untuk *restitutio in integrum* (memulihkan kembali keseimbangan masyarakat ke keadaan semula). Hubungan yang erat antar pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan/atau jasa disebut dengan hubungan industrial.²⁷

Dalam setiap perjanjian, sering terjadi perselisihan antara para pihak yang membuat kesepakatan, apalagi dalam perjanjian yang para pihak berdiri saling berhadapan. Hak pihak yang satu menjadi kewajiban pihak yang lain. Demikian juga dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja menimbulkan suatu hubungan kerja dan hak pekerja berupa upah merupakan kewajiban dari pengusaha. Demikian juga hak pengusaha berupa hasil kerja merupakan kewajiban pekerja. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh disebut dengan perselisihan hubungan industrial (PHI).²⁸

Jenis PHI meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak normatif, akibat adanya perbedaan pelaksana penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²⁹

Terjadinya bentuk-bentuk pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha dapat mengakibatkan terhambatnya kegiatan usaha dan menurunkan harkat dan martabat tenaga kerja sebagai unsur penentu dalam kemajuan usaha. Hubungan secara timbal balik antara pengusaha dan tenaga kerja haruslah didasarkan pada

pelaksanaan hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak demi kemajuan usaha yang diharapkan, sehingga hak-hak tenaga kerja mendapatkan perlindungan sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan zaman serta peluang pasar di dalam dan di luar negeri menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya. Hal ini dilakukan melalui peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan.³⁰

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.³¹

Tenaga kerja dalam kedudukannya sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih trampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus-menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.³² Tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan, perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tenteram,

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*, hal. 105-106

²⁹ *Ibid.*, hal. 106

³⁰ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Garfika, November 2009, hal. 140

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*, hal. 140.

terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan bathin, selaras, serasi dan seimbang.³³

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, 1948

Pasal 23 menyatakan:

- (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran.
- (2) Setiap orang dengan tidak ada perbedaan berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- (3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya, sepadan dengan martabat manusia, dan jika perlu ditambah dengan bantuan-bantuan sosial lainnya.
- (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat untuk melindungi kepentingannya.

Pasal 24 menyebutkan bahwa: "setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk juga pembatasan-pembatasan jam bekerja yang layak dan hari-hari liburan berkala dengan menerima upah.

Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya 1966. Bagian III ayat (7) pihak-pihak negara dalam perjanjian sekarang mengakui hak setiap orang untuk menikmati keadilan dan kondisi kerja yang menguntungkan dan secara khusus menjamin:

a. Pembayaran yang menyediakan semua pekerjaan, sekurang-kurangnya:

- 1) Upah yang adil dan pembayaran yang merata terhadap pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa adanya perbedaan apapun, khususnya perempuan yang dijamin terhadap kondisi kerja yang tidak dianggap lebih rendah dibandingkan pria, dengan pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- 2) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarganya sesuai dengan ketetapan-ketetapan dari perjanjian sekarang.

b. Kondisi kerja yang aman dan sehat.

c. Kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk dipromosikan dalam pekerjaannya pada tingkat yang lebih tinggi dengan

membuat pertimbangan atas senioritas dan kompetensi.

- d. Istirahat, waktu luang dan pembatasan yang beralasan terhadap jam kerja dan liburan periodik dengan pembayaran serta pembayaran untuk hari raya umum.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dilaksanakan dengan melalui adanya perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh. pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. apabila tidak ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dinyatakan batal demi hukum dan terhadap pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja diberikan uang pesangon.
2. Bentuk-bentuk larangan terhadap pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, seperti dengan alasan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 153 ayat (1) dan (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana diatur dalam pasal tersebut dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

B. Saran

1. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja memerlukan peran pemerintah untuk melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait. Pembinaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi untuk meningkatkan kesadaran hukum pengusaha dalam

³³ *Ibid.*

melindungi dan menghormati hak-hak pekerja/buruh.

2. Bentuk-bentuk larangan terhadap pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan memerlukan pengawasan efektif yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota dan wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Editor) Sophia Hadyanto, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011.
- Cassese Antonio, *Hak Asasi Manusia Di Dunia Yang Berubah, (Human Rights in a Changing World)* (Penerjemah) A. Rachman Zainuddin, Ed.1, Cet, 1, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Davies Pieter, *Hak Asasi Manusia Sebuah Bunga Rampai*, (Penerjemah) A, Rahman Zainuddin, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Irawan Chandra, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution)* di Indonesia, Cetakan Kesatu. CV. Mandar Maju. Bandung, 2010.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1. Edisi III, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008.
- Mahmud Marzuki Peter, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama Cetakan ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006.
- Marbun Rocky, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, Cet. 1. Visimedia, Jakarta, 2010.
- Masriani Tiena Yulies, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, 2009.
- Much Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Cet. 1 (Penyunting) Agung. S. Visimedia, Jakarta, 2009.
- Pitoyo Whimbo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) Widy Octa & Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010.
- Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Cetakan ke- IV, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Raharjo Satjipto. *Hukum dan Perubahan Sosial Suatu Tinjauan Teoretis Serta Pengalaman-Pengalaman di Indonesia*. Cetakan Ketiga Genta Publishing. Yogyakarta. 2009.
- Sampara Said, *dkk, Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan II, Total Media, Yogyakarta, 2011.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Cetakan I. Yogyakarta, 2008.
- Supramono Gatot, *Hak Cipta dan Aspek-Aspek Hukumnya*, Rineka Cipta, Jakarta. 2010.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cet. 6. Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Syamsuddin M.S., *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta. 2004.
- Umam Khotibul, *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2010.
- Wawan Muhwan Hariri. *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. 1. CV. Pustaka Setia Bandung. 2012.
- Tutik Triwulan Titik, *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*, Cetakan Pertama, Jakarta, 2006.
- Peraturan Perundang-undangan**
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.