

**ASPEK HUKUM TENTANG KESELAMATAN
DAN KESEHATAN TENAGA KERJA MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN¹
Oleh: Novalita Eka Christy Pihang²**

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja dan bagaimana Prosedur Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Dalam Hubungan Industrial. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. 2. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja dapat dikatakan hubungan timbal-balik antara yang satu dan yang lain. Sehingga wajar jika terjadi perselisihan di antara keduanya. Perselisihan tersebut diselesaikan dengan prinsip *win-win solution* karena salah satu pihak tidak dapat memaksakan kehendaknya terhadap pihak yang lain.

Kata kunci: Aspek Hukum, Keselamatan dan Kesehatan, Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa: Pembangunan ketenagakerjaan di laksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan

untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur.³

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, adil, dan merata. Ketenagakerjaan selalu terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh, dalam ketenagakerjaan, baik itu pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh diwajibkan untuk tunduk pada suatu perjanjian, kesepakatan, ada objek yang dijanjikan, kecakapan, atau kemampuan untuk bertindak, serta harus mempunyai itikad baik secara hukum bagi pihak-pihak yang dalam hubungan dengan ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata tentang sahnya suatu perjanjian dan juga diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".⁴ Hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan dapat bersifat publik (pidana). Dikatakan bersifat perdata oleh karena sebagaimana kita ketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan orang perorangan, dalam hal ini adalah antara tenaga kerja dan pengusaha, yaitu di mana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.⁵

Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Leonard S. Tindangen, SH., MH; Dr. Deasy Soeikromo, SH., MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 14071101688

³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditia Bakti, 2014, hal. 7

⁴ *Ibid*, hal. 8-9

⁵ Abdul Khakim, *Loc cit*, hal. 8

3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁶

Ketenagakerjaan juga terkait dengan Hak Asasi Manusia (HAM), sebagai sesuatu yang harus dihargai dan dihormati untuk menjaga kepentingan manusia, dan hak asasi manusia yang menjaga hak dan kewajiban tenaga kerja. Maka pada Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan sejumlah hak asasi yang bersifat mutlak, yang tidak dapat dikurangi keadaan apapun dan oleh siapapun.

Dengan demikian, tenaga kerja tetap harus diperlakukan dengan adil dan dilayani dengan semestinya atau diperlakukan sesuai dengan hukum yang berlaku.⁷ Maka dari itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menghendaki adanya suatu sistem penanganan operasional dalam penyelesaian kasus-kasus perselisihan perburuhan, atau industrial dan pemutusan hubungan kerja. Dari gambaran di atas, penyelesaian kasus perselisihan perburuhan terhadap pemutusan hubungan kerja perlu dilakukan secara kesatuan sistem penanganan operasional untuk tercipta suasana kemantapan dan ketertiban terwujudnya penyelesaian secara cepat, tepat, adil, dan mudah dalam sikap perilaku maupun perbuatan di dalam pelaksanaan tugas untuk menciptakan kondisi agar pengusaha, pekerja/buruh dapat saling menghormati, sadar akan peranan atau kedudukan masing-masing, tenggang rasa, terbuka, serta mampu mengendalikan diri guna mewujudkan hubungan perburuhan atau industrial yang berdasarkan Pancasila.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat judul **“Aspek Hukum Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

⁶ *Ibid*, hal. 8

⁷ Muladi, *Hak Asasi Manusia, Politik Dan Sistem Peradilan Pidana*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002, hal. 40

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja?
2. Bagaimana Prosedur Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Dalam Hubungan Industrial?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, pada penelitian hukum normatif, bahkan pustaka merupakan data dasar yang dalam ilmu penelitian di golongan sebagai data sekunder.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini mencakup:⁸

- a. Norma Keselamatan Kerja yang meliputi: norma keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, dan alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- b. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja;
- c. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak,

⁸ *Ibid*, hal. 96

kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara keagamaan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;

- d. Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.⁹

Salah satu bidang diantara banyak bidang hukum perburuhan yang sangat penting jika dikaitkan dengan perlindungan pekerja/buruh adalah bidang pemutusan hubungan kerja oleh majikan. Persoalan pemutusan hubungan kerja menjadi mengedepan jika majikan ingin memutuskan (mengakhiri) hubungan kerja, padahal buruh masih ingin tetap bekerja. Mengedepannya persoalan ini terletak pada: keinginan majikan yang lazimnya serba kuat berhadapan dengan keadaan buruh yang lazimnya serba lemah.¹⁰

Ketentuan-ketentuan mengenai berakhirnya hubungan kerja yang tercantum dalam Bab VII-A Buku III KUH Perdata tidak cukup memberikan perlindungan kepada buruh dari keinginan majikan untuk memutuskan hubungan kerja. Padahal, hukum yang bersifat memaksa (*dwingendrecht*) yang dapat mengekang keinginan majikan itu merupakan benteng perlindungan terakhir agar buruh tetap mempunyai pekerjaan, yang berarti menjamin kelangsungan perolehan nafkah.¹¹

Ketentuan yang tertuang dalam Pasal 1603 V tersebut memberikan kemungkinan kepada kedua belah pihak (majikan maupun buruh) untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa mewajibkan membayar ganti kerugian, tentu saja, jika ada alasan sebagaimana tersebut di atas.¹²

⁹ *Ibid*, hal. 96-97

¹⁰ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 1997, hal. 113

¹¹ *Ibid*, hal. 114

¹² *Ibid*, hal. 115

Perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja merupakan keniscayaan dalam suatu perusahaan maupun bisnis. Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:¹³

1. Keselamatan dan kesehatan kerja,
2. Moral dan kesusilaan, dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

B. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Dalam Hubungan Industrial

Hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja dapat dikatakan hubungan timbal-balik antara yang satu dan yang lain. Sehingga wajar jika terjadi perselisihan di antara keduanya. Perselisihan tersebut diselesaikan dengan prinsip *win-win solution* karena salah satu pihak tidak dapat memaksakan kehendaknya terhadap pihak yang lain.¹⁴

Ada beberapa bentuk penyelesaian sengketa dalam hukum ketenagakerjaan:

a. Penyelesaian Perselisihan Secara Bipartit

Berdasarkan hal ini, dibentuklah lembaga kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, yakni kerja sama untuk menyelesaikan sengketa yang sedang terjadi diantara para pihak, lembaga kerja sama ini untuk menyelesaikan sengketa di bidang ketenagakerjaan terdiri atas dua jenis, yakni lembaga kerja sama bipartit dan tripartit. Lembaga kerja bipartit berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur tenaga kerja atau buruh.¹⁵ Maka timbul pertanyaan, bagaimana jika suatu perusahaan tidak terdapat serikat pekerja, apakah tidak dapat dilakukan upaya penyelesaian sengketa melalui bipartit?

¹³ H.R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, *Op Cit*, hal. 193

¹⁴ *Ibid*, hal 185

¹⁵ *Ibid*, hal. 185-186

Menurut Jimmy Joses Sembiring upaya Bipartit masih dapat dilakukan meskipun pada suatu perusahaan tidak ada serikat pekerja, yang bertujuan sebagai sarana konsultasi, yang terjadi tentunya negosiasi atau saling bertukar pikiran sehingga suatu keputusan hanya akan dapat diambil jika ada persetujuan dari pihak-pihak yang berselisih. Berdasarkan hal ini maka proses bipartit yang terjadi adalah negosiasi di antara para pihak tanpa ada campur tangan dari pihak lain, sementara lembaga kerja sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.¹⁶

Perselisihan yang terjadi antara perusahaan dan tenaga kerja tentunya harus dapat diselesaikan oleh paruh pihak agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Hubungan kerja yang harmonis tentunya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan akan berpengaruh meningkatnya pendapatan perusahaan. Pada tahap pertama penyelesaian sengketa di bidang ketenagakerjaan harus dilakukan secara bipartit.¹⁷

Jika penyelesaian secara bipartit tidak dapat menyelesaikan sengketa yang terjadi, langkah selanjutnya adalah menggunakan mediasi sebagai cara untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi. Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa dengan perantara pihak ketiga, yakni memberi masukan-masukan kepada para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka. Menurut Gary Goodpaster, mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian yang memuaskan.¹⁸

Mediasi pada hubungan industrial diartikan sebagai penyelesaian perselisihan hak, penyelesaian kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah

yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹⁹

b. Penyelesaian Perselisihan Secara Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi 4 (empat) jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (11) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.²⁰

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

1. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8).
2. Selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi [Pasal 10].
3. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran [Pasal 13 ayat (1)].
4. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis harus disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama di mana para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tersebut.
5. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya

¹⁶ *Ibid*, hal. 187

¹⁷ *Ibid*, hal. 206

¹⁸ *Ibid*, hal. 207

¹⁹ *Ibid*, hal. 209

²⁰ *Ibid*, hal. 153

3 hari sejak anjuran tertulis disetujui dan kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran [Pasal 13 ayat (2)].²¹

c. Penyelesaian Perselisihan Secara Konsiliasi

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut:²²

1. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada di setiap kantor instransi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
2. Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
3. Selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang dukunya perkara selambat-lambat pada hari ke 8 mengadakan sidang konsiliasi pertama.
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.
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 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran

tertulis dan para pihak yang tidak memberikan pendapatnya atau tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

6. Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara.²³

d. Penyelesaian Perselisihan Secara Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut:²⁴

1. Penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan oleh arbiter [Pasal 29].
2. Penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih [Pasal 32 ayat (1)].
3. Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase yang dibuat rangkap tiga [32 ayat (2)].
4. Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter yang di tetapkan oleh Menteri [Pasal 33 ayat (1)].
5. Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase [Pasal 44 ayat (5)].

²¹ *Ibid*, hal. 153-154

²² Abdul Khakim, *Op cit*, hal. 150

²³ *Ibid*, hal. 150-151

²⁴ *Ibid*, hal. 151-152

6. Apabila perdamaian tercapai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian [Pasal 44 ayat (2) dan (3)].
7. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter [Pasal 48].
8. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap [Pasal 51 ayat (1)].

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.
2. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja dapat dikatakan hubungan timbal-balik antara yang satu dan yang lain. Sehingga wajar jika terjadi perselisihan di antara keduanya. Perselisihan tersebut diselesaikan dengan prinsip *win-win solution* karena salah satu pihak tidak dapat memaksakan kehendaknya terhadap pihak yang lain.

B. Saran

1. Bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, setiap tenaga kerja yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya dan setiap sumber produksi perlu dipakai dan di pergunakan dengan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan tenaga kerja, norma-norma itu perlu diwujudkan dalam undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan kerja melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan kerja atau industrial yang diatur dengan undang-undang.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER LITERATUR

- Abdussalam H. R. dan Desasfuryanto Adri, *Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan*, Jakarta, PTIK. 2015.
- Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Baro Rachmad, *Teori Hukum*, Perpustakaan Nasional RI, Katalog Dalam Terbitan, 2005.
- Budiono Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 1997.
- Hamzah Andi, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, 1990.
- Irsan. Armansyah Koesparmono, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta, PT Gelora Aksara Pratama, 2016.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditia Bakti, 2014.

Manulang Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

Muladi, *Hak Aasi Manusia, Politik Dan Sistem Peradilan Pidana*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002.

Sembiring Jimmy Joses, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta, Visimedia, 2016.

Soekanto Soerjono dan Mamudji Sri, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.

Soepomo Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan kerja*, Jakarta, Djambatan, 2016.

Trijono Rachmat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Papas Sinar Sinanti, 2014.

Tunggal Hadi Setia, *Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Harvarindo, 2013.

SUMBER UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

SUMBER-SUMBER LAIN

<http://www.ilmu-ekonomi-id.com>. Pengertian Tenaga Kerja, Author, pada tanggal 24 Agustus 2017, pukul 22.10 WITA.

www.bisnis.com/industri. Perusahaan Abaikan Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Kerja, Martin Sihombing, pada 24 September 2017, pukul 14.40 WITA.

<https://firdinata.wordpress.com>. Pahami Hak-Hak Pekerja Sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Firdinata, diakses pada 29 September 2017, pukul 20.11 WITA.