

ABSTRAK

Ridha Agrianti. NPM. 16.81.0006. 2019. Kekuatan Perjanjian Kerja dalam Pemberian Perlindungan Hak-hak Pekerja Outsourcing Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Islam Kalimantan. Pembimbing I Munajah. S.H, M.H, Pembimbing II Noor Azizah, S.H, M.H.

Kata kunci: *Perjanjian Kerja, Perlindungan pekerja, Pekerja Outsourcing, pengusaha*

Pekerjaan selalu memiliki perjanjian yang dibuat oleh para pihak, dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melakukan suatu hal. Perjanjian tersebut disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja mengatur hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian. Perjanjian kerja inilah yang merupakan awal terjadinya hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Penelitian ini difokuskan pada dua rumusan masalah, yaitu bagaimanakah kekuatan perjanjian kerja dalam pemberian perlindungan hak-hak pekerja *Outsourcing* menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, dan bagaimana bentuk ideal perjanjian kerja dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja *Outsourcing* menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal, yaitu dengan mengkaji dan menganalisis substansi peraturan perundang-undangan ataupun hukum positif secara instrinsik dan menelaah secara konsisten terhadap hukum positif ditopang dengan kajian substansif atas materi untuk menjawab isu hukum yang ada. menggunakan studi dokumenter yaitu studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara menginventarisasi perundang-undangan dan dikualifikasikan sehingga diperoleh bahan hukum yang sesuai dengan materi yang diteliti. Bahan hukum yang telah diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif analitis

Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sebenarnya tidak merugikan pekerja jika dalam penerapan Undang-undang tersebut juga memperhatikan dan mengikuti peraturan pelaksanaannya. Namun dalam perjanjian kerja hak-hak pekerja alih daya (*Outsourcing*) sering diabaikan. Para tenaga kerja *outsourcing* mempunyai hak untuk menuntut perusahaan ketika hak-haknya tidak terpenuhi dengan baik, alur dari penyelesaian bila terjadi permasalahan ialah dengan alur mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian hubungan industrial didalam perjanjian kerja.

ABSTRACT

Ridha Agrianti. NPM. 16.81.0006. 2019. *Strength of Work Agreement in Providing Protection of Outsourcing Workers' Rights According to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.* Essay. Faculty of Law, Kalimantan Islamic University. Supervisor I Munajah. S.H, M.H, Supervisor II Noor Azizah, S.H, M.H.

Keywords: *Employment Agreement, Worker Protection, Outsourcing Worker, Employer*

Work always has an agreement made by the parties, where one party promises the other to do something. This agreement is called a work agreement. The work agreement regulates the rights and obligations of the parties making the agreement. This work agreement is the beginning of industrial relations between workers and employers.

This research focuses on two problem formulations, namely how the strength of the work agreement in providing protection of the rights of *outsourcing* workers according to the Manpower Act, and what is the ideal form of a work agreement in providing protection to *outsourcing* workers according to the Manpower Act.

This research is a normative or doctrinal legal research, namely by examining and analyzing the substance of statutory regulations or positive law intrinsically and consistently examining positive law supported by a substantive study of material to address existing legal issues. using documentary studies, namely literature studies that are carried out by means of an inventory of legislation and qualifications so that legal materials are obtained that are in accordance with the material under study. The legal materials that have been obtained are then analyzed using descriptive analytical methods.

From this research, it is found that the *outsourcing* arrangement in the Manpower Act is not actually detrimental to workers if in the application of the law they also pay attention to and follow the implementing regulations. However, in work agreements the rights of *outsourcing* workers are often ignored. *Outsourcing* workers have the right to sue the company when their rights are not fulfilled properly, the flow of settlement when a problem occurs is through mediation, conciliation, arbitration, and the settlement of industrial relations in the work agreement.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perjanjian kerja merupakan turunan dari perjanjian pada umumnya, akan tetapi masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakan dengan perjanjian lainnya. Bahwasanya perjanjian memiliki ketentuan umum yang berlaku secara umum pada semua jenis perjanjian, yaitu mengenai asas-asas perjanjian, syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.

Pekerjaan selalu memiliki perjanjian yang dibuat oleh para pihak, dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melakukan suatu hal, akibatnya kedua belah pihak yang bersangkutan terikat akan isi perjanjian yang sudah di buat. Sedangkan perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, dimana pekerja bersedia menyanggupi untuk bekerja kepada majikan dengan menerima gaji.

Ditinjau dari proses pembuatan perjanjian kerja, perjanjian kerja Outsourcing merupakan suatu perjanjian yang diolah secara perorangan. Perjanjian kerja mengatur hak-hak dan kewajiban para pihak. Dimana perjanjian kerja inilah yang akan mengatur jalannya sistem kerja yang dijalani oleh pekerja dengan syarat-syarat kerja maupun hak yang akan diterima oleh pekerja/buruh sebagai pihak penerima kerja dari pengusaha sebagai pihak pemberi kerja.

Perjanjian kerja terdiri atas dua bentuk, yaitu bentuk tertulis dan lisan. Kedua bentuk perjanjian kerja tersebut memiliki kekuatan mengikat yang sama, tetapi perjanjian dengan bentuk tertulis lebih memiliki kekuatan pembuktian, sehingga disarankan agar perjanjian kerja diolah dalam bentuk tertulis

Perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang berisi syarat-syarat kerja, maupun hak, dan kewajiban para pihak sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1 angka 14 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Membuat dan menyetujui perjanjian kerja, diharapkan para pihak terutama pemberi kerja (pengusaha) yang telah membuat kontrak kerja standar menjelaskan secara rinci hak dan kewajiban kedua belah pihak untuk meminimalisir terjadinya perbedaan penafsiran dan perselisihan terhadap hak dan kewajiban yang ditimbulkan dari perjanjian kerja tersebut.

Kedudukan para pihak yang membuat perjanjian menjadi seimbang dikarenakan memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak secara seimbang. Pada prakteknya konsep keseimbangan para pihak dalam menentukan hak dan kewajiban sering diabaikan perusahaan pemberi jasa atau perusahaan Outsourcing dalam hal ini masih berhak memerintah dan menentukan sendiri apa yang menjadi hak dan kewajiban bagi pekerja bukan hal berdasarkan kesepakatan yang ditentukan bersama.

Keseimbangan para pihak dalam menentukan isi perjanjian kerja dengan sistem outsourcing , banyak ditemukan ketidakseimbangan antara para pihak yakni lemahnya bargaining position pihak pekerja,

sehingga pengusaha bebas menentukan isi dan bentuk perjanjian tersebut. Posisi tawar yang tidak seimbang yang dimiliki pekerja mengenai pendidikan dan keahlian tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Membuat pekerja bersedia dipekerjakan tanpa bisa menawar atau menolak syarat-syarat kerja yang ditentukan oleh pengusaha.

Dalam hal ini ada hubungan hukum (hubungan kerja) yang terputus antara pekerja Outsourcing dengan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna pekerja). Hubungan kerja terjadi antara pekerja Outsourcing dengan perusahaan Outsourcing (perusahaan penerima pekerjaan). Akan tetapi jika sejumlah persyaratan dalam Undang-undang tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan perusahaan Outsourcing beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan pemberi kerja, pada hal sejak awal antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan pemberi kerja tidak ada perjanjian kerja/hubungan kerja.

B. Rumusan masalah

1. Bagaimanakah kekuatan perjanjian kerja dalam pemberian perlindungan hak-hak pekerja Outsourcing menurut Undang-undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana bentuk ideal perjanjian kerja dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Outsourcing menurut Undang-undang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kekuatan perjanjian kerja dalam pemberian perlindungan hak-hak pekerja Outsourcing menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bentuk ideal perjanjian kerja dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Outsourcing menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan jenis penelitian hukum normatif atau doctrinal.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode penelitian hukum.

3. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis, yaitu penelitian yang diharapkan untuk dapat memperoleh gambaran serta rincian yang sistematis tentang permasalahan yang akan diteliti.

4. Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

- 1.) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2.) KUHPer
- 3.) Undang-undang Ketenagakerjaan
- 4.) UU No.2 tahun 2004 tentang PPHI

- b. Bahan Hukum Sekunder
Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku, teks, kamus hukum, jurnal hukum, artikel dan makalah tentang hukum serta komentar atau anotasi atas putusan pengadilan termasuk pula didalamnya adalah sumber bahan hukum dengan bentuk publikasi dengan menggunakan media internet.
- 5. Teknik Pengumpulan Bahan hukum
Untuk mengumpulkan bahan hukum, penulis menggunakan studi dokumenter yaitu studi kepustakaan yang dilakukan dengan menggunakan cara menginventarisasi perundang-undangan sebagaimana disebutkan diatas dan dikualifikasikan sehingga diperoleh bahan hukum yang sesuai dengan materi yang diteliti
- 6. Analisis Bahan Hukum
Bahan hukum yang telah diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif analitis yaitu dengan mengidentifikasi sejauh mana peran Undang-undang dalam mengatur perjanjian hukum pekerja outsourcing.

II. PEMBAHASAN

A. Kekuatan Perjanjian Kerja dalam Pemberian Perlindungan Hak-Hak Pekerja Outsourcing menurut UU Ketenagakerjaan

Kedudukan antara pengusaha dan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dan pembeli. Antara penjual dan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dan pekerja adalah tidak sama.

Untuk kegiatan yang tidak berhubungan secara langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa
- b. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dapat berupa PKWT atau PKWTT yang ditandatangani oleh kedua belah pihak,
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa,
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna dan Perusahaan Penyedia, dibuat secara tertulis dan wajib memuat ketentuan yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Kegiatan jasa penunjang adalah kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, yaitu kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja, tenaga pengaman, jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja.

Ketentuan lain yang perlu diperhatikan adalah Pekerja yang bekerja pada Perusahaan Penyedia Jasa, juga memperoleh hak yang sama

dengan yang diperjanjikan, mengenai ketentuan lain seperti upah, kesejahteraan dan syarat-syarat serta perselisihan diatur sesuai dengan UU ketenagakerjaan.

Selain itu, perusahaan pemberi kerja harus pula mengawasi bahwa pekerja yang bekerja pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja. Apabila hal ini tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa, akan berpotensi menimbulkan perselisihan hak, karena tidak ditaatinya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan perlu pula memperhatikan persyaratan tertentu, apabila hendak melakukan kerja sama dengan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa pekerja. Karena sebelum melakukan perjanjian, perusahaan dimaksud wajib pula memiliki izin operasional dan instansi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai domisili Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. Dengan memiliki izin operasional, berarti Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja telah: a) berbentuk badan hukum, b) mempunyai anggaran dasar yang memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja, c) SIUP, dan d) wajib ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Beberapa aspek perlindungan ketenagakerjaan antara lain:

- 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- 2) Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 3) Cuti
- 4) Perlindungan Upah
- 5) Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur
- 6) Upah Minimum
- 7) Struktur dan Skala Upah

Perusahaan pemberi pekerjaan hanya terikat untuk memenuhi kewajibannya atas perusahaan penyedia jasa/penerima pekerjaan dan begitu juga sebaliknya, jadi dalam keadaan normal perusahaan pemberi pekerjaan tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/ buruh kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan outsourcing, yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh adalah pihak perusahaan penyedia jasa/penerima pekerjaan, karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja/buruhnya. Hak-hak pekerja tersebut termuat dengan jelas dalam Undang-undang Ketenagakerjaan

Berdasarkan pada Undang-undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja mempunyai hak. Bagi pekerja alih daya, hak-hak yang dimilikinya sebagai berikut.

- a) Upah
- b) Waktu Kerja
- c) Cuti
- d) Keselamatan dan kesehatan kerja
- e) Hak atas Bantuan Hukum

Hak-hak pekerja alih daya (Outsourcing) yang ada didalam Undang-undang ketenagakerjaan apabila dalam perjanjian kerja salah satu hak nya tidak terpenuhi atau tidak disebutkan dalam pembuatan perjanjian

kerja sehingga menimbulkan konflik dikemudian hari, maka pekerja bisa melayangkan gugatan dengan dasar Undang-undang tersebut.

Mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam UU No.2 Tahun 2004 mengenai Undang-undang PPHI. Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diusahakan penyelesaian dengan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat Pasal 3 ayat 1 Undang-undang PPHI. Apabila dengan cara perundingan bipartit tidak menyelesaikan perselisihan, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat bahwa telah dilakukan perundingan bipartit tetapi tidak berhasil.

Setelah menerima pencatatan, instansi ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Jika pekerja dan pengusaha tidak memilih proses konsiliasi atau arbitrase, maka instansi ketenagakerjaan akan menyerahkan kepada mediator. Apabila proses ini juga tidak berhasil, barulah salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Untuk perkara perselisihan hak, Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus untuk tingkat pertama (Pasal 56 huruf a Undang-undang PPHI).

- B. Bentuk Ideal Perjanjian Kerja yang Memberikan Perlindungan kepada Tenaga Kerja Outsourcing dalam Undang-undang Ketenagakerjaan
- Pekerja kontrak adalah orang yang secara khusus disewa untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Apabila waktu kontrak tidak ditentukan, maka akad kontrak batal atau tidak sah. Kedua belah pihak, baik pemberi jasa maupun pengguna jasa berhak untuk memutus perjanjian kapan saja sesuai keinginan.

1. Perjanjian kerja waktu tertentu
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
3. Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus

Pembuatan akta perjanjian kerja outsourcing waktu tertentu dapat dilakukan di bawah tangan atau di hadapan notaris. Akta perjanjian kerja outsourcing waktu tertentu yang dilakukan di hadapan notaris menjadi akta otentik yang mempunyai kekuatan pembuktian sempurna. Berbeda dengan akta perjanjian kerja outsourcing waktu tertentu yang dibuat di bawah tangan masih dapat disangkal para pihak yang membuatnya. Akta otentik perjanjian kerja outsourcing waktu tertentu dapat digunakan sebagai dasar penyelesaian perselisihan perburuhan jika terjadi perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha atau perusahaan.

Tahapan Pembuatan Perjanjian Kontrak Kerja:

- 1) Pra Contractual (Negosiasi),
- 2) Contractual,
- 3) Post Contractual,

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan Outsourcing dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sebenarnya tidak merugikan pekerja jika dalam penerapan Undang-undang tersebut juga memperhatikan dan mengikuti peraturan pelaksanaannya. Namun dalam perjanjian kerja hak-hak pekerja alih daya (Outsourcing) sering diabaikan. Para tenaga kerja outsourcing mempunyai hak untuk menuntut perusahaan ketika hak-haknya tidak terpenuhi dengan baik, alur dari penyelesaian bila terjadi permasalahan ialah dengan alur mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian hubungan industrial didalam perjanjian kerja.
2. Seperti yang telah dibahas, perjanjian kerja harus memenuhi yang dimaksud dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Apabila suatu perjanjian kerja dibuat sesuai ketentuan tersebut, maka perjanjian kerja tersebut memiliki kekuatan hukum yang akan meminimalisir ketidak setaraan dalam hak dan kewajiban para pihak saat memulai hubungan kerja.

B. Saran

1. Harus ada pengawasan terhadap perusahaan jasa Outsourcing yang lebih di perketat supaya pekerja outsourcing lebih terlindungi. Pekerja pun harus membaca dulu secara seksama perjanjian tersebut untuk menghindari kesalahan kontrak kerja dikemudian hari yang dapat merugikan pekerja. Perlu adanya perbaikan mekanisme perjanjian outsourcing, dimana mencakup syarat-syarat perjanjian, dan waktu perjanjian yang menentukan kapan perjanjian itu akan berakhir. Hal ini diharapkan agar dapat mengurangi sikap semena-mena dari perusahaan.
2. Sehubungan dengan adanya beberapa permasalahan tersebut diharapkan akan ada usaha dari pembuat kebijakan untuk merevisi pengaturan tentang outsourcing sesuai permasalahan yang ditemukan. Sehingga untuk penerapannya tidak akan menimbulkan permasalahan kembali. Dengan demikian diharapkan pekerja dapat bekerja dengan tenang dan pengusaha dapat menjalankan usaha dengan nyaman yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan berpengaruh pada jalannya proses pembangunan.

DAFTAR PUSTAKA

Asyhadie, Zaeni. 2007. Hukum Kerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Budiono, Abdul R. 2011. Hukum Perburuhan. Jakarta: Indeks

- Daliyo, J.B. 2001. Pengantar Hukum Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Darus Badruzaman, Mariam. 2001. Kompilasi Hukum Perikatan. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Djumadi. 2004. Hukum perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta : PT raja grafindo.
- Hartono, Sunaryati. 1994. Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20. Bandung: Alumni.
- Husni, Lalu. 2005. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Pt Grafindo Persada
- Husni, Lalu. 2014. Hukum ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta : PT. raja grafindo persada.
- H.S, Salim. 2004. Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak. Jakarta: Sinar Grafika.
- Khakim, Abdul. 2009. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Pt Citra Aditya Bakti.
- Kiswandari Melania. 2014. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dalam Aloysius Uwiyono Dkk Asas-Asas Hukum Perburuhan. Jakarta: Rajawali Pers
- Patrik, Purwahid. 1994. Dasar-Dasar Hukum Perikatan. Bandung : Mandar Maju.
- Putu Budiarta, I Nyoman. 2016. Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum. Jawa Timur : Setara Press.
- Soedarjadi. 2008. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Yustitia
- Soepomo, Imam. 1985. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan
- Subekti. 2014. Hukum Perjanjian. Jakarta : PT. Intermasa.
- Subekti. 2001. Pokok-Pokok Hukum Perdata. Jakarta : PT. Intermasa.
- Tista, Adwin. 2018. Penjamin Ganda Dalam Perspektif Asas Pemisahan Horisontal Hukum Pertanahan Indonesia. Banjarbaru: Penakita Publisher,
- Trijono, Rachmat. 2014. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Depok Timur: Paps Sinar Sinarti
- Wijayanti, Asri. 2014. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika

Zainal, Asikin, dkk. 2008. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

UUD NRI Tahun 1945

KUHPer

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial