

KEBERADAAN TENAGA KERJA WANITA DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF INDONESIA

Rahmatullah/Hanafi Arief/M. Yusran

**UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN (UNISKA)
Email: rahmatunited@gmail.com**

ABSTRAK

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk wanita. Oleh karena itu mereka perlu memiliki kedudukan yang jelas serta diberikan perlindungan. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui kedudukan hukum tenaga kerja wanita di Indonesia serta untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis normatif. Jenis datanya meliputi data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan. Pasal 27 UUD 1945 menyatakan bahwa tenaga kerja memiliki kedudukan yang sama dengan pengusaha, walaupun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama karena kedudukan pengusaha lebih tinggi dari tenaga kerja. Kedudukan tidak sederajat ini dalam hubungan kerja menimbulkan adanya kecenderungan pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang terhadap tenaga kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia pihak-pihak dipenting, tidak saja pelaku usaha, namun juga pihak lain. Pihak lain diperhatikan dan diberi perlindungan seperti pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya, melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan. hukum ketenagakerjaan telah memenuhi persyaratan formil dan materiil sebagai hukum yang memberikan pengayoman, kepastian hukum (asas legalitas), serta sebagai salah satu pilar dalam suatu negara hukum yang menjunjung tinggi tegaknya supremasi hukum (the rule of law).

Kata kunci : *Keberadaan, Tenaga Kerja, Wanita, Hukum Positif*

ABSTRACT

Every citizen has the right to work and a decent living for humanity, including women. Therefore they need to have a clear position and be given protection. The purpose of this study was to determine the legal position of female workers in Indonesia and to determine the legal protection of female workers in the perspective of the Manpower Act No. 13 of 2003. This study used a normative juridical approach with normative analytical descriptive research specifications. The types of data include primary data and secondary data collected through library research. Article 27 of the 1945 Constitution states that workers have the same position as entrepreneurs, although socially and economically the position of the two is not the same because the position of entrepreneurs is higher than that of workers. This unequal position in the employment relationship creates a tendency for employers to act arbitrarily against workers. In Indonesian labor law, parties are important, not only business actors, but also other parties. Other parties are considered and given protection such as workers who have a very weak social position, when compared to the position of entrepreneurs who are quite well established. Article 102 paragraph 2 of Law no. 13 of 2003 states that in essence workers in carrying out industrial relations are obliged to carry out work for the sake of production continuity, promote the company, and on the other hand receive rights as appreciation in carrying out their duties, in addition to carrying out other functions, through trade unions to fight for the welfare of members and their families. while maintaining order and continuity of production of goods and/or services and endeavoring to develop skills and advance the company. Labor law has fulfilled the formal and material requirements as a law that provides protection, legal certainty (legality principle), as well as one of the pillars in a state of law that upholds the rule of law.

Keywords: *Existence, Labor, Women, Positive Law*

PENDAHULUAN

Di Indonesia perlindungan tersebut secara garis besar dirumuskan dalam Undang-undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja (sering pula disebut Undang-undang Pokok Tenaga Kerja), dan dalam pasal 1 menyebut: "Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam

maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat," sehingga pengertian tenaga kerja dengan demikian memiliki cakupan yang sangat luas baik didalam atau di luar hubungan kerja, juga meliputi tenaga pisik maupun rohani. Sedang cirri hubungan kerja umumnya dipandang "bekerja dibawah perintah pihak lain dengan menerima upah."

Belakangan unsur perintah tersebut dipandang tidak lagi mutlak.

Terlihatlah dalam rumusan tersebut diatas bahwa pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada buruh, sebab biasanya yang disebut buruh ialah hanya mereka yang bekerja dalam hubungan kerja. Selanjutnya pasal 2 Undang-undang tersebut menyatakan : "Dalam menjalankan Undang-undang ini serta peraturan-peraturan pelaksanaannya tidak boleh diadakan diskriminasi." Azas non diskriminasi inipun penting artinya bagi kaum wanita, sebab dalam menjalankan Undang-undang juga tidak boleh diadakan diskriminasi antara tenaga kerja pria dan wanita. Semua jenis perlindungan sebagai hak dasar tenaga kerja /buruh dijabarkan dalam ketentuan tersebut.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata

kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja wanita yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbaskan terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan suatu penelitian ilmiah jelas harus menggunakan metode sebagai ciri khas keilmuan. Metode mengandung makna sebagai cara mencari informasi dengan terencana dan sistimatis. Langkah-langkah yang diambil harus jelas serta ada batasan-batasan yang tegas guna menghindari terjadinya penafsiran yang terlalu

luas.¹ Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu penelitian yang berdasarkan pada penelitian kepustakaan guna memperoleh data sekunder di bidang hukum. Adapun digunakannya metode penelitian hukum normatif, yaitu melalui studi kepustakaan adalah untuk menggali asas-asas, norma, teori dan pendapat hukum yang relevan dengan masalah penelitian melalui inventarisasi dan mempelajari bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tertier. Sumber Data Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, yaitu berupa peraturan perundang-undangan seperti:²

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 3) Kitab Undang-undang hukum Pidana

- 4) Undang-undang No. 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- 5) Undang-Undang No. 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 6) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 7) Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 Ttg Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan
- 8) Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 9) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- 10) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2008 :

¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudi, 1986, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: CV. Rajawali), hal. 27

²Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 116

- Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit.\
- 11) Peraturan Pemerintah No.76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 12) Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun. 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja
- 13) Keppres No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan
- 14) Kepres No. 29 Tahun 1999 Tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- 15) Instruksi Presiden No. 06 Tahun. 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
- 16) Kepmenakertrans: KEP. 355/MEN/X/2009 Tentang Tata Kerja Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit Nasional
- 17) Kepmenakertrans. No. KEP. 113/MEN/IV/2009 Tentang Pembentukan TIM Teknis Pengelolaan Dan Pengembangan Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Di Luar Negeri TA. 2009
- Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer yang terdiri dari: buku-buku yang berkaitan dengan hukum perdata, hukum bisnis, hukum perbankan dan hukum perlindungan konsumen. Teknik Pengumpulan Data Seluruh bahan hukum dikumpulkan dengan menggunakan studi literatur dengan alat pengumpulan data/ berupa studi

dokumen dari berbagai sumber yang dipandang relevan.

PEMBAHASAN

A. Kedudukan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia

Dalam kepustakaan hukum pada saat ini, masih ada beberapa kalangan yang menyatakan hukum perburuhan dan hukum ketenagakerjaan adalah sama. Namun, sebetulnya istilah buruh dan ketenagakerjaan ini berbeda sehingga dari perbedaan ini juga akan mempunyai dampak yang berbeda pula. Karena dengan istilah ini akan mempunyai dampak mengenai ruang lingkup kajiannya, terutama dalam hukum perburuhan dan ketenagakerjaan. Lalu, sebelum kita mengkaji lebih jauh, akan mengkaji bagaimana konsep hukum perburuhan dan ketenagakerjaan itu sendiri. Hukum perburuhan itu sendiri disebutkan mengenai definisi hukum perburuhan antara lain menurut Moelnnar yakni hukum perburuhan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara

buruh dengan majikan, buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa, lalu menurut Soepomo memberi pengertian hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerpima upah.³

B. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita di Indonesia

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*”, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).⁴ Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban

³ Lalu Husni, *Op.Ccit*, hal 22

⁴ R. Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika,), hal. 49.

yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.⁵ Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain”.⁶ Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut

yang dinamakan perlindungan hukum.⁷ Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.⁸

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada aspek hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan

⁵ *Ibid*, hal 269

⁶ *Ibid*

⁷ *Ibid*, hal 270

⁸ C.S.T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), hal.102.

perundang-undangan dan hukum yang bersifat otonom. Selain itu hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan.

2. Dalam Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya, melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap

menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan. hukum ketenagakerjaan telah memenuhi persyaratan formil dan materiil sebagai hukum yang memberikan pengayoman, kepastian hukum (asas legalitas), serta sebagai salah satu pilar dalam suatu negara hukum yang menjunjung tinggi tegaknya supremasi hukum (*the rule of law*).

3. Keberadaan hukum ketenagakerjaan mendasarkan pada asas keseimbangan yang bernilai keadilan dan kemanfaatan, di mana kepentingan pekerja mendapat proteksi melalui peran pemerintah dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan penindakan terhadap perbuatan dan pelaku yang melakukan pelanggaran hukum dibidang ketenagakerjaan. Dari aspek

perdata, dapat memanfaatkan sarana Pengadilan Hubungan Industrial, yang diawali penggunaan sarana bipartit, mediasi, atau konsiliasi, atau arbitrase, dan selanjutnya tahap proses pemeriksaan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dalam upaya menggapai kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.

4. Berdasarkan Pasal 27 UUD 1945, tenaga kerja memiliki kedudukan yang sama dengan pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama karena kedudukan pengusaha lebih tinggi dari tenaga kerja. Kedudukan tidak sederajat ini dalam hubungan kerja menimbulkan adanya kecenderungan pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang terhadap tenaga kerja.
5. Perlindungan tenaga kerja yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam hal ini yang dikaji adalah perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita

dalam hal mengenai cuti dan upah. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita khususnya mengenai cuti diatur dalam Pasal 76 sampai dengan Pasal 83 dan mengenai perlindungan upah diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98.

6. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, 3).
Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a). Memberikan makanan dan minuman bergizi, b). Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, c). Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh

perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

B. Saran

1. Dengan lahirnya Undang-undang No. 13 tahun 2003, kedepan diharapkan selalu dapat dioptimalkan, agar kiranya menjadi regulasi mengenai kedudukan hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai hak dan kewajiban bagi pengusaha dan tenaga kerja.
2. Ke depan diharapkan pula adanya aturan khusus mengenai perlindungan hukum terhadap para pekerja wanita, agar dapat melindungi hak-hak pekerja wanita dan tenaga kerja wanita yang dianggap mempunyai posisi yang lemah.
3. Mengingat kedudukan tenaga kerja dianggap lebih rendah daripada pengusaha, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum Selalu berkaitan dengan kekuasaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- , 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Asri Wijaya, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, 1994, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika
- Djumadi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Fazlur Rahman, 1995, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf
- Djumialdi, 2010, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Sinar Grafika
- Djumialdji dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian*

- Perburuhandan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Iman Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung, 2011.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita
- M. Ma'ruf Abdullah, 2011, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, Banjarmasin: Penerbit Antasari Press
- Sendjun H. Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sentanoe Kertonegoro, *Gerakan Serikat Pekerja*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta 2001.
- Sentanoe Kertonegoro, *Gerakan Serikat Pekerja, Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Berkembang*, Yayasan TKI Indonesia, 1999.
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta 1999.
- Soedardji, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta 2008.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1984.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 2003.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, 2003
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

- Kitab Undang-undang hukum Pidana
- Undang-undang No. 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang No. 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 Ttg Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan
- Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2008 : Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit.
- Peraturan Pemerintah No.76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun. 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja
- Keppres No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan
- Kepres No. 29 Tahun 1999 Tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- Instruksi Presiden No. 06 Tahun. 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
- Kepmenakertrans : KEP. 355/MEN/X/2009 Tentang Tata Kerja Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit Nasional
- Kepmenakertrans. No. KEP. 113/MEN/IV/2009 Tentang Pembentukan TIM Teknis Pengelolaan Dan Pengembangan Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Di Luar Negeri TA. 2009
- Internet**
- [http://goesanpenahukum.blogspot.co](http://goesanpenahukum.blogspot.co.id)
.id

<http://dwiratnasari770.blogspot.co.id>

<http://www.akademiasuransi.org/>

<http://www.akademiasuransi.org>

<http://www.akademiasuransi.org>