

## IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP BURUH/ PEKERJA

Muhammad Rafly Eriansyah<sup>1</sup>, Bagas Jati Anggoro<sup>2</sup>, Elza Qorina Pangestika<sup>3</sup>

Universitas Widyamataram<sup>1,2,3</sup>

[raflyeriansyah1100@gmail.com](mailto:raflyeriansyah1100@gmail.com)<sup>1</sup>, [bagasaanr@gmail.com](mailto:bagasaanr@gmail.com)<sup>2</sup>, [elzaqorina20@gmail.com](mailto:elzaqorina20@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Pentingnya perlindungan hak pekerja/buruh merupakan hal yang sangat penting. Perlindungan terhadap buruh/tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan mempunyai peluang serta kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan hidup yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik. Dalam pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan, bahwa salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan sebuah perlindungan hukum kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Untuk mengatasinya dibutuhkan suatu solusi agar dapat diterima semua pihak dengan baik, dirasakan ada manfaatnya, mempunyai kepastian hukum dan memberi perlindungan bagi semua pihak. Pembahasan dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Buruh/ Pekerja? 2. Apa Saja Hambatan Dan Upaya Yang Harus Dilakukan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia? Dengan tujuan dalam penelitian ini yaitu Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Buruh/Pekerja serta mengetahui dan menjelaskan hambatan apa saja serta upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hal pekerjaan dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.

**Kata Kunci:** Perlindungan Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

### ABSTRACT

*The importance of protecting worker/labor rights is very important. Protection of workers/employees is intended to guarantee the basic rights of workers/laborers and guarantee equal opportunities and treatment without discrimination. Every worker has the right and has the same opportunities and opportunity to obtain work and a decent life without distinction of gender, ethnicity, race, religion and political sect. In article 4 letter c of Law Number 13 of 2003 concerning Employment it is expressly stated that one of the objectives of employment development is to provide legal protection to workers in realizing prosperity. To overcome this, a solution is needed so that it can be well received by all parties, is felt to have benefits, has legal certainty and provides protection for all*

*parties. The discussion in this research is 1. How does Law Number 13 of 2003 provide protection for workers/employees? 2. What are the obstacles and efforts that must be made to provide legal protection for workers' rights in employment relations in Indonesia? The aim of this research is to find out and explain how Law Number 13 of 2003 provides protection for workers/employees as well as knowing and explaining what obstacles and efforts must be made to provide legal protection for employment matters in employment relations in Indonesia.*

**Keywords:** *Worker Protection, Law Number 13 of 2003*

## I. PENDAHULUAN

Dalam upaya melindungi hak buruh/pekerja, perlindungan hukum melalui aturan perundangan yang berlaku merupakan suatu norma yang harus ditaati dalam kehidupan manusia. Perlindungan terhadap buruh/tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya dengan tetap memperjuangkan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>1</sup>

Menyadari betapa pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka sangat perlu dilakukan upaya dari pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian juga perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat dilakukan dengan semaksimal mungkin, sehingga terjadi kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja sendiri dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan sebuah tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan dari hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik maupun teknis serta sosial dan ekonomi yang melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu sendiri.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan mempunyai peluang serta kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan hidup yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk cara perlakuan yang sama terhadap para penyandang

---

<sup>1</sup> Rachmat Trijono, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hal 53.

cacat sehingga secara yuridis sendiri perlu diberikan suatu perlindungan dan setiap pengusaha wajib untuk memberikan hak dan kewajiban kepada tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama warna kulit dan aliran politik. Oleh karena itu dalam pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan, bahwa salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan sebuah perlindungan hukum kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.<sup>2</sup>

Perlindungan dalam tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan karena dalam asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya itu sendiri.

### **Rumusan Masalah**

- A. Bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Buruh/ Pekerja?
- B. Apa Saja Hambatan Dan Upaya Yang Harus Dilakukan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia?

### **Tujuan Penelitian**

- A. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Buruh/Pekerja.
- B. Untuk mengetahui dan menjelaskan hambatan apa saja serta upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hal pekerjaan dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.

## **II. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode hukum empiris yang dimana penulis menggunakan dalam penulisan hukum ini. Penelitian hukum empiris berfokus pada bagaimana hukum positif memengaruhi kehidupan masyarakat dan bagaimana faktor-faktor non-hukum memengaruhi pembentukan ketentuan hukum positif. Namun, sifat penelitian ini yaitu berupa deskriptif, dan pada

---

<sup>2</sup> UU No 13 Tahun 2003 pasal 4 huruf c

tujuan penelitian adalah untuk memberikan sebuah penjelasan dan edukasi berupa hambatan dan upaya dalam memberikan Perlindungan Terhadap Buruh/ Pekerja.

### III. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Buruh/ Pekerja.

Perlindungan buruh/pekerja mencakup beberapa norma dan pada norma-norma tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan suatu produktivitas kerja yang optimal serta diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan itu sendiri perlu perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan beberapa upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

##### 2. Perlindungan pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat Mencakup :

- a. Pelindungan pekerja/buruh perempuan<sup>3</sup>
- b. Perlindungan anak
- c. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya.

##### 3. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Jamsostek*) menurut ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 merupakan suatu

---

<sup>3</sup> Pasal 76 ayat 1,2,3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970.

perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

#### 4. Perlindungan Upah

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas dijelaskan pada Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana pada jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi suatu kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Motivasi utama dari seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan sebuah nafkah, dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya, tidak jarang pengupahan menimbulkan suatu perselisihan.

#### 5. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja

Menurut Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Pada prinsipnya mogok kerja (*strike*) merupakan suatu hak dasar dari pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan seperti yang tercantum dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena salah satu pihak tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Pengertian tertib dan damai disini adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum,

dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat. Sedangkan penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan seperti yang dinyatakan dalam pasal 146 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan / penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh<sup>4</sup>

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum itu sendiri sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan suatu masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.<sup>5</sup>

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui bentuk pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya untuk penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 11

<sup>5</sup> Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Surabaya: UGM Press, 2005, hal. 41.

merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja.

Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum ini tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif. Apabila timbul masalah di bidang ketenagakerjaan maka hakim yang akan menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan bentuk keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.<sup>6</sup>

#### **B. Hambatan Dan Upaya Yang Harus Dilakukan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia**

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain:

1. Faktor regulasi. Walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan di lapangan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya.
2. Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum. Pengusaha/ pemberi kerja belum memahami benar betapa pentingnya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana adanya kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya suatu pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah. Penegak hukum juga masih belum dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Pengawas dan penegak hukum masih banyak yang melakukan kewajiban tidak

---

<sup>6</sup> Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008, hal. 52.

sesuai aturan yang ada. Apabila timbul masalah penyelesaian sering tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja.

3. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih sering ditemukan posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan.
4. Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Misalnya: Kemampuan dalam hal finansial, belum mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Jamsostek*) atau BPJS.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain:

1. Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai dan di mengerti, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Perlindungan hukum diberikan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya. Hendaklah pemerintah memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan secara seimbang dan merata agar dapat memberikan perlindungan yang adil, sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.
2. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.
3. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar. Pengusaha/pemberi kerja harus benar-benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja

mengingat pentingnya peranan pekerja dalam dunia usaha, misalnya : Memberikan edukasi berupa penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pekerja berkenaan dengan pekerjaannya; Penting keselamatan dan kesehatan kerja antara lain menyediakan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta; Memberikan perlindungan kesehatan kerja antara lain pemberian cuti haid, melahirkan, waktu istirahat, gugur kandungan, cuti tahunan, disamping itu juga diberikan upah sesuai ketentuan yang ada. Begitu juga sebaliknya yang dilakukan dari pihak pekerja juga harus memahami benar apa yang menjadi kewajibannya sebagai pekerja. Karena pekerja tanpa pengusaha/ pemberi kerja tidak ada artinya. Pengusaha juga membutuhkan perlindungan hukum mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian dari suatu negara. Pekerja/ dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi dengan adil sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.

#### **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan suatu langkah positif yang baik dalam memberikan perlindungan kepada buruh/pekerja di Indonesia. Namun, untuk mencapai suatu efektivitas yang maksimal, diperlukan kolaborasi dalam hubungan antara pemerintah, pengusaha, dan serikat buruh, serta upaya peningkatan penegakan hukum dan kesadaran hukum di kalangan pekerja. Hukum ketenagakerjaan lahir dari suatu pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Pada hakikatnya sendiri hukum ketenagakerjaan merupakan perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh serta menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan yang sama dan adil. Tanpanya terjadi diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain:

- a. Faktor regulasi;
- b. Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum;
- c. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya sangat berbeda;
- d. Kemampuan dari pihak perusahaan sendiri dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas:
- e. Dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih harus ditingkatkan;
- f. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil;
- g. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar.

### **Saran**

1. Para pihak harus menjalin hubungan yang baik serta harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan.
2. Pihak yang terlibat juga harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku.
3. Hendaklah disini pemerintah menyediakan suatu regulasi yang lebih memadai, meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan

### **DAFTAR PUSTAKA**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970.

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

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, Argumentasi Hukum, Surabaya: UGM Press, 2005.

Nyoman Serikat Putra Jaya, Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008.