

UPAYA PEMENUHAN HAK PEKERJA/BURUH PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA DAN PERMASALAHANNYA

[Efforts To Fulfill Workers' Rights From The Perspective Of Law Number 21 Of 2000 Concerning Trade Unions And Their Problems]

Dewi Asmawardhani^{1)*}, Baiq Nur Aini Dwi Suryaningsih²⁾, Aminullah³⁾

^{1,2)}Universitas 45 Mataram, ³⁾Universitas Pendidikan Mandalika

¹⁾desyaasmawardhani6@gmail.com (corresponding), ²⁾baiqnurainidwi84@gmail.com,
³⁾aminullah@undikma.ac.id

ABSTRAK

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 3 mengatur bahwa: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain." yang dapat memperjuangkan haknya dengan cara membentuk serikat pekerja di perusahaan tempatnya bekerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya pemenuhan hak pekerja/buruh dan permasalahannya dalam implementasinya. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, diharapkan hasil Penelitian dapat dijadikan solusi sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh untuk melakukan Perjanjian Kerja Bersama para pekerja dengan perusahaan tempatnya bekerja, dan memperjuangkan hak-hak pekerja untuk berunding, Adanya kendala internal dan eksternal merupakan permasalahan yang harus dicarikan solusinya, dan jika ada perselisihan hendaknya diselesaikan secara musyawarah mufakat. Kepada Pemerintah diharapkan terus menerus melakukan sosialisasi khususnya terkait regulasi dibidang ketenagakerjaan.

Kata kunci: Regulasi; Hak pekerja/buruh.

ABSTRACT

Law Number 13 of 2003 concerning Employment in Article 1 number 3 regulates that: "Worker/laborer is every person who works by receiving wages or other forms of compensation." who can fight for their rights by forming a trade union in the company where they work as regulated in Law Number 21 of 2000 concerning Worker Unions. The aim of this research is to determine efforts to fulfill worker/labor rights and the problems in their implementation. By using normative research methods, it is hoped that the research results can be used as a solution as an effort to improve the welfare of workers/labourers by entering into a Collective Labor Agreement between workers and the company where they work, and fighting for workers' rights to negotiate. The existence of internal and external obstacles is a problem that a solution must be found, and if there is a dispute it should be resolved by deliberation and consensus. The government is expected to continue to carry out outreach, especially regarding regulations in the field of employment.

Keywords: Regulations; workers' rights.

PENDAHULUAN

Berdasarkan amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan nasional. Dengan demikian seharusnya setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Ikhwan, 2016). Hal ini sesuai dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu

terwujudnya kesejahteraan hidup bagi tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Selain itu juga bertujuan untuk meningkatkan harkat dan marabat tenaga kerja dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Adrian, 2011). Oleh karenanya dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja untuk melaksanakan amanat Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “*Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.*” Maka kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha (Husni, 2010).

Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi juga dituangkan dalam Konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 87 Tahun 1948 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (Husni, 2010). Dimana pemerintah Indonesia telah meratifikasinya melalui Keputusan Presiden (Kepres) Nomor 83 Tahun 1998. Oleh karenanya Pengusaha yang berwenang harus mencegah adanya campur tangan yang dapat membatasi hak-hak pekerja atau menghambat praktek-praktek hukum yang berlaku (Asri, 2021). Selanjutnya berdasarkan konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) tersebut pemerintah kemudian memberlakukan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.

Sesuai amanat Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Serikat Pekerja/Buruh diharapkan mampu mewujudkan keterpenuhan hak dasar pekerja akan upah yang layak, tanpa diskriminasi, adanya jaminan sosial, adanya perlindungan dan pengawasan kerja yang baik dan sebagainya (Asri, 2021). Dengan demikian memperjuangkan hak-hak normatif buruh/pekerja dapat memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraannya (Husni, 2010). Serikat pekerja/buruh sudah tentu memiliki posisi yang strategis didalam melindungi dan memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, terutama ikut berperan serta di dalam pengawasan kebijakan pengupahan yang pelaksanaanya akan dilaksanakan di perusahaan tempat pekerja/buruh itu nantinya bekerja (Ikhwan, 2016). sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut: apa saja bentuk upaya pemenuhan hak pekerja/buruh dan faktor apa saja yang menjadi kendala dalam mewujudkan upaya tersebut ?. Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk pemenuhan hak pekerja/buruh, dan untuk mengetahui apa saja yang menjadi kendala dalam mewujudkan upaya tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam jurnal ini menggunakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang mengkaji peraturan perundang-undangan dan penerapan peraturan tersebut dalam kenyataan di masyarakat. Dengan menggunakan Pendekatan Peraturan Perundang-undangan (*statuta aproach*) dan Pendekatan Konsep (*conceptual aproach*). Data Primer dikumpulkan berdasarkan penelitian lapangan untuk dianalisa secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Upaya Pemenuhan Hak Pekerja/buruh

Memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak dapat dianggap sepele, hal ini dikarenakan dalam mengupayakan pemenuhan haknya pekerja/buruh memerlukan organisasi yang diharapkan mampu berjuang untuk kepentingan para pekerja/buruh, yaitu:

1. Sebagai Wakil pembuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan perusahaan

Menurut ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, maka sesungguhnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh serikat pekerja dan telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dengan pengusaha, dan dapat dilakukan secara musyawarah serta dilakukan secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia, sebagaimana amanat Pasal

116 ayat (3) dan Pasal 129 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Bersama dalam suatu perusahaan mempunyai kedudukan yang” tertinggi” karena proses atau prosedur pembuatan sama dengan proses atau prosedur pembuatan undang-undang. Lagi pula asas perjanjian menyatakan perjanjian yang dibuat secara sah berlaku bagaikan undang-undang (Zaeni, 2019).

Dalam perjanjian kerja bersama tersebut telah mengatur adanya pelaksanaan upah sebagai berikut: Penetapan upah, Penggolongan pekerja dan waktu pembayaran upah, Tunjangan-tunjangan, Pemotongan upah, Upah selama pekerja sakit, Ijin meninggalkan pekerjaan dengan upah, dan Ijin meninggalkan pekerjaan tanpa upah. Menurut ketua dewan pimpinan cabang serikat pekerja kota Mataram menyatakan bahwa dalam era reformasi sekarang ini untuk menentukan kenaikan upah minimum kota tidak hanya ditentukan oleh pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja saja, akan tetapi juga melibatkan Perguruan Tinggi, Lembaga Sosial Masyarakat, Kepolisian, Badan Pendapatan Daerah (BAPEDA), Pemerintah Daerah (PEMDA), bahkan juga melibatkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Tujuan dilibatkannya banyak pihak dalam kenaikan upah minimum kota, yaitu agar proses penentuan upah itu mendekati angka yang obyektif (Wawancara Ketua DPC SPN, 2013).

2. Memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh

Memperjuangkan hak pekerja/buruh untuk berunding, hak atas perlindungan kesehatan kerja, hak berserikat secara bebas, serta hak Mogok kerja untuk pekerja/buruh yang menjadi anggotanya, merupakan bentuk kongkrit peran serikat pekerja dalam melindungi dan memperjuangkan hak-hak buruh atau pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan, yaitu dengan memasukkan semua hak-hak normatif buruh dalam bentuk buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hak dimaksud seperti hak berorganisasi dan berserikat bagi pekerja/buruh, hak waktu istirahat/cuti, dan hak mendapatkan pendidikan untuk anak-anak pekerja/buruh yang menjadi anggota serikat pekerja.

Kendala dalam Upaya Pemenuhan Hak Pekerja/buruh

1. Faktor internal

Kendala dalam upaya Pemenuhan hak Pekerja/buruh antara lain adalah terbatasnya waktu untuk menjalankan tugas organisasi, kurangnya sumber daya manusia (SDM) pengurus, dan rendahnya tingkat pendidikan buruh. Jumlah buruh di Kota Mataram berdasarkan data dari Dinas Sosial Tenaga kerja Kota Mataram tahun 2021 sebanyak lebih kurang 81.000 orang, dengan kategori sebagai berikut latar belakang pendidikan tingkat SMP/sederajat sebanyak 20-50 %, tingkat SMA/sederajat sebanyak 30 % sedang sisanya sebanyak 20 % adalah Sarjana. Kondisi ini menyebabkan terjadinya kesulitan dan kendala dalam menjalankan tugas-tugaskuumpekerjadi satu perusahaan,

Menurut Ketua Dewan pimpinan cabang serikat pekerja Kota Mataram, menyatakan bahwa banyak pengusaha tidak melibatkan serikat pekerja nasional dalam banyak hal, seperti misalnya tidak melibatkan serikat pekerja nasional dalam menentukan besarnya tunjangan hari raya, besarnya bonus, tunjangan sosial, kenaikan gaji, dan lain sebagainya, bekerjanya hukum ketenagakerjaan tidak akan berhasil tanpa adanya partisipasi atau dukungan perusahaan dan para buruh, sebab secara riil implementasi hukum ketenagakerjaan akan banyak dipengaruhi oleh pihak pengusaha, karena dapat dilihat dari sejauh mana tingkat kepatuhan perusahaan dan para buruh terhadap hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Hal ini diakui oleh ketua dewan pimpinan cabang serikat pekerja nasional kota Mataram, Ketua DPC SPN (2023) yang menyebut bahwa “secara umum peran serikat pekerja nasional Kota Mataram untuk memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh terhadap bekerjanya hukum ketenagakerjaan, masih terbatas pada pengawasan pelaksanaan terhadap Undang-Undang dan belum sampai pada tingkat teguran terhadap perusahaan.

2. Faktor Eksternal

Keselamatan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hak yang harus diberikan kepada para pekerja selama pekerja tersebut bekerja diperusahaan yang telah mempekerjakannya. sebagaimana diketahui bahwa keselamatan kerja merupakan suatu jenis pelindungan terhadap pekerja agar terhindar atau selamat dari bahaya yang bisa saja ditimbulkan oleh alat yang

digunakan dalam melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja yang termuat dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh pengusaha akan diatur lebih lanjut. Namun peraturan dimaksud menurut Zaeni Asyhadi, sampai sekarang belum ada. Oleh karena itu maka peraturan Hindia Belanda masih bisa dijadikan landasan hukum dalam menerapkan syarat-syarat kerja (Zaeni, 2019).

1. *Veiligheidsreglement*, S. 1910 No. 406 yang telah beberapa kali dirubah, terakhir dengan S. 1931 No. 168 yang kemudian setelah Indonesia merdeka diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah No. 208 Tahun 1947. Peraturan ini mengatur tentang Keselamatan dan Keamanan di dalam Pabrik dan Tempat Kerja;
2. *Stoom Ordonantie*, S. 1930 No.225, yang lebih dikenal dengan Peraturan Uap 1930.
3. *Loodwit Ordonantie*, 1930 No. 509 yaitu peraturan tentang Pencegahan pemakaian timah putih kering.

Oleh karena belum ada peraturan lebih lanjut yang mengatur syarat-syarat keselamatan kerja sebagaimana maksud undang-undang tersebut, menjadi kendala bagi SPN, sehingga yang bisa dilakukan oleh Serikat Pekerja Nasional dalam rangka melindungi pekerja/buruh dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan, dengan cara alat listrik yang berat seperti misalnya tiang listrik dan kawat listrik yang berat diberikan alat bantu untuk menggeser dan mengangkatnya. Jika ada mesin listrik, diperiksa secara berkala sebelum didistribusikan ke wilayah sesuai dengan peruntukannya.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, yang dapat dilakukan dengan menyediakan alat-alat pemadam kebakaran dalam perusahaan yang sebelumnya telah dilakukan pelatihan terhadap para pekerja terkait dengan penggunaan alat tersebut, memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri bagi pekerja/buruh jika terjadi kebakaran, dan memberikan alat perlindungan lainnya untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya kebakaran.
3. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai serta memelihara ketertiban dan kebersihan bangunan.
4. Mencegah agar jangan sampai terkena aliran listrik yang berbahaya, yang dilakukan dengan cara bagian alat listrik yang bertegangan 250volt ditutup dengan diberikan pengaman khusus untuk menghindari terjadinya kebakaran akibat adanya arus pendek.

Kecelakaan kerja bisa saja terjadi karena disebabkan adanya tindakan yang salah dari pekerja/buruh atau tindakan yang salah dari perusahaan atau bias disebabkan karena kondisi yang tidak aman yang disebabkan karena faktor alam, dan lain-lain seperti misalnya kurangnya perlindungan diri bagi pekerja pada saat melakukan aktifitas sebagai pekerja/buruh. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Zaeni Asyhadi (2019) sebagai berikut: “*Penyebab lain terjadinya kecelakaan kerja bisa terjadi akibat kelelahan yang dialami oleh pekerja/buruh akibat dari pengaturan pola kerja yang berubah-ubah sehingga mengakibatkan terjadinya beban kerja yang meningkat. Disamping itu, keselamatan dan kesehatan kerja juga bisa terjadi karena kurangnya perhatian pengusaha terhadap pekerja/buruhnya. Pengaturan perusahaan tentang pola kerja yang berubah-rubah dapat menyebabkan kelelahan yang meningkat, yang bisa terjadi karena faktor beban kerja yang semakin meningkat. Bisa juga karena sistem pengupahan yang berdampak pekerja/buruh terpaksa melakukan kerja tambahan secara berlebihan.*”

Salah satu masalah yang langsung menyentuh pekerja/buruh adalah rendah atau tidak sesuainya pendapatan upah yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta hal-hal lain yang ditanggungnya, menjadi salah satu pendorong gerakan protes kaum pekerja/buruh. Kejadian yang paling anyar di tahun 2022 lalu adalah terjadinya gelombang demonstrasi yang dilakukan oleh kaum pekerja/buruh ketika pemerintah mengeluarkan/menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Program Jaminan Hari Tua (JHT). Dimana di dalam aturan tersebut pekerja/buruh, baru bisa mencairkan JHT saat telah berusia 56 tahun, maka secara otomatis dengan diterbitkannya aturan tersebut, Permenaker Nomor 19 Tahun 2015 Tentang tata cara dan Persyaratan pengambilan Jaminan Hari Tua dinyatakan tidak berlaku, sehingga dianggap

mendzolimi kaum pekerja/buruh atas haknya sendiri karena dianggap beretentangan dengan system hubungan industrial Pancasila dimana seharusnya semua kepentingan harus dibicarakan dengan musyawarah. Sehingga pada akhirnya atas desakan para pendemo yang semuanya berasal dari pekerja/buruh, pemerintah mencabut keberlakuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 secara nasional. Selain itu masalah akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan, merupakan salah satu persoalan besar yang dihadapi oleh kaum pekerja/buruh disebabkan tidak adaanya perhatian pemerintah untuk melakukan advokasi kepada para pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya.

Menurut teori system hukum dari Lawrence M. Friedman menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, yaitu *structure*, *substance*, dan *legal culture*. Ketiga faktor tersebut saling terkait sehingga mewujudkan gambaran yang sebenarnya mengenai bagaimana suatu system hukum di suatu negara tersebut berfungsi. Menurut Lawrence M. Friedman berikut dikutip dari Kusumaningtuti (2009): Struktur berarti cara badan hukum berorganisasi, berapa anggota yang duduk di komisi perdagangan federal, apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan (secara legal) oleh seorang presiden, prosedur apa yang harus diikuti oleh kepolisian, dan lain sebagainya. Struktur dapat dikatakan, sebagai sebuah bentuk lintas bagian dari system hukum sebuah bentuk visualisasi potret yang merekan sebuah peristiwa. Mengenai *substance*, friedman mengatakan sebagai berikut: *Substance* adalah peraturan atau regulasi dalam arti yang sebenarnya, yaitu norma dan pola perilaku dari orang-orang yang berada dalam system. Mengenai *legal culture*, Friedman mengatakan: *Legal culture* adalah sikap orang-orang hukum dan system hukum, kepercayaan, nilai-nilai, ide-ide, dan ekspektasi mereka. Dengan kata lain, *legal culture* merupakan bagian dari budaya secara umum yang terkait dengan system hukum. Ide-ide dan opini ini dapat dikatakan adalah apa yang menentukan sebuah proses hukum berjalan. *Legal culture*, dalam pengertian lain, adalah iklim dari pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, dan disalahgunakan.

Sementara menurut Soejono Soekanto secara konsepsional inti dari arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menserasikan hubungan nilai-nilai yang dijabarkan didalam kaedah-kaedah yang mantap dan sikap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup (Aden,2022). Dengan demikian faktor penghambat yang bersifat eksternal ini dianggap sangat mempengaruhi kerja-kerja Serikat Pekerja Nasional dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh yang menjadi anggota serikat tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa upaya pemenuhan hak pekerja/buruh yaitu sebagai wakil pekerja/buruh dalam melakukan Perjanjian membangun hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan, serta memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh untuk berunding, serta memberi jaminan perlindungan kesehatan kerja, berserikat secara bebas. Selanjutnya terkait dengan kendala yang menghambat buruh/pekerja dalam memperjuangkan haknya adalah adanya hambatan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti belum maksimalnya fungsi dari Serikat Pekerja Nasional, kurangnya pemahaman dan kapasitas Sumber Daya Manusia sehingga mempengaruhi kapasitas pengurus dalam menggunakan strategi perlindungan terhadap pekerja/buruh, serta adanya regulasi yang kurang aplikatif atau tidak memihak pada kepentingan pekerja/buruh sehingga terkesan hanya berupa norma yang menyebabkan adanya penolakan dari para pekerja/buruh.

Saran

Jika ada permasalahan yang menyangkut ketenagakerjaan di perusahaan yang bisa menimbulkan konflik, terutama masalah pelanggaran terhadap hak-hak pekerja/buruh hendaknya diselesaikan dengan cara persuasif. Selanjutnya diharapkan kepada Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja sesuai tingkatannya harus terus menerus melakukan sosialisasi terkait regulasi dibidang ketenagakerjaan, agar perusahaan dan pekerja/buruh dapat memahami dan

menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim. (2014). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Cet. Ke 4, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul Khakim. (2017). Aspek *Hukum Perjanjian Kerja*, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja bersama (PKB), Cet.BPT. Bina Aksara, Yogyakarta, Bandung.
- Adrian Sutedi. (2017). Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta.
- Aries Haryanto, 2016, Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusastraan dalam Perjanjian Kerja, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta.
- Husni Lalu. (2019). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Ke 10, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ikhwan Fahrojih. (2016). Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional, Setara Press, Malang-Jawa Timur.
- Iman Supomo. (2019). Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jembatan Soft Cover, Jakarta.
- Indonesia, Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.
- Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
- Indonesia, Undang-Undang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974
- Indonesia, Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000.
- Melania, Kiswandari. (2014). Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Rajawali Pers, Jakarta.
- R. Subekti. (2015). Aneka Perjanjian, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sastrohadiwiryo Siswanto. (2012). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wijanti Asri. (2015). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. (2019). Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Zainal Asikin (ed). (2014). Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet. Ke 10, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.