
**ANALISA HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP ASAS KEADILAN
PADA UNDANG-UNDANG STANDAR BURUH YANG ADIL
(FAIR LABOR STANDAR ACT) TAHUN 1938**

Urip Giyono*

Abstract

The cultivation of the principle of balance of interests in the rule of law that contains the value of honesty, fairness, justice, and moral demands, such as rights, obligations and responsibilities in the relationship between human beings in accordance with the principles of Pancasila, where workers and employers have a reciprocal relationship valued humanity, there is no discrimination, and seeking adjustment of understanding through deliberations.

In establishing partnerships in working relationships between workers and employers, and through building partnerships the parties maintain the working conditions conductively, with due regard to the welfare of workers and their families, on the contrary the workers perform the obligations according to applicable rules and can adapt to the work environment. This in turn will create a partnership building. This harmony is a manifestation, that entrepreneurs and workers must accept and believe all that is Allah's trust to be utilized for the benefit of man

Keywords : rights, duty, partnership

Abstrak

Penanaman asas keseimbangan kepentingan dalam aturan hukum yang mengandung nilai kejujuran, kepatutan, keadilan, serta tuntutan moral, seperti hak, kewajiban dan tanggungjawab dalam hubungan antara manusia sesuai dengan sila-sila Pancasila, di mana pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan timbal balik yang bernilai kemanusiaan, tidak ada diskriminasi, serta mencari penyesuaian paham melalui musyawarah-mufakat.

Dalam membangun kemitraan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, dan melalui bangunan kemitraan para pihak menjaga kondisi kerja secara kondusif, dengan tetap memperhatikan kesejahteraan para pekerja maupun keluarganya, sebaliknya para pekerja melaksanakan kewajiban sesuai aturan yang berlaku dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Hal ini pada gilirannya akan tercipta suatu bangunan kemitraan. Keserasian ini merupakan manifestasi, bahwa pengusaha dan pekerja harus menerima serta percaya segala apa yang dimiliki merupakan amanah Allah untuk dapat dimanfaatkan bagi kepentingan manusia.

Kata kunci: hak, kewajiban, kemitraan

*) Penulis merupakan dosen tetap Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Cirebon

A. Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi dan tujuan untuk menjaga ketertiban masyarakat, khususnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam kegiatan proses produksi barang dan jasa, yang mengandung serta mencerminkan nilai kepastian hukum, nilai kegunaan (manfaat), dan nilai keadilan. Di sini ketiga nilai tersebut sebagai pilar-pilar yang melandasi tegaknya hukum ketenagakerjaan, dan sekaligus sebagai tujuan hukum ketenagakerjaan.

Sebagaimana diketahui bahwa pembangunan nasional diarahkan dalam kerangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan berkeadilan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Salah satu wujud masyarakat yang sejahtera, yaitu adanya jaminan kesejahteraan, keadilan, merata, baik segi materiil maupun spiritual dan perlakuan tanpa diskriminasi. Jaminan tersebut sebagai manifestasi dari tujuan pembangunan nasional dan manusia Indonesia seutuhnya.

Dalam pembangunan nasional tenaga kerja, khususnya pekerja mempunyai peran dan kedudukan yang signifikan sebagai pelaku ekonomi pembangunan bersama mitra kerja, yaitu pemberi/ pengguna kerja (pengusaha). Mengingat sangat bernilainya peranan pekerja, maka perlu adanya suatu perlindungan hak dasar antara lain, yakni perlakuan yang sama di hadapan hukum (Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.). Demikian pula kedudukan setiap orang, khususnya dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha mempunyai nilai yang sama dan berkeadilan di hadapan hukum (Pasal 28D ayat (2) UUD

1945).

Apresiatif terhadap pelaku ekonomi tersebut, diatur secara normatif dalam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Hal ini sebagai wujud pengakuan negara kepada para pelaku kegiatan (proses) ekonomi. Tanpa keikutsertaan peran mereka tujuan pembangunan tidak tercapai, karena itu negara melalui fungsi pemerintahan menetapkan kebijakan, antara lain seperti pengupahan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan bagi pekerja dan keluarga untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja serta mendorong untuk meningkatkan kebutuhan pekerja dengan mendirikan koperasi. Kebijakan tersebut, sebagai amanat UUD 1945, yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah.

Pelbagai kebijakan pemerintah dalam pelaksanaannya belum berjalan sebagaimana yang diharapkan, hal ini karena pemberi kerja umumnya kurang mematuhi eksistensi hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman bersikap dan berperilaku dalam hubungan kerja. Aturan ini, walaupun mempunyai sanksi hukum bagi mereka yang melanggarnya, namun tetap saja pemberi kerja kurang memperdulikannya. Pengaruh tersebut, diwarnai adanya pemahaman terhadap liberalism,¹ yang berpandangan bahwa negara tidak diperbolehkan campur tangan di bidang ekonomi, melainkan hanya sebagai institusi penegak hukum

¹ Liberalism merupakan aliran yang menjamin adanya kebebasan atas hak individu dalam mencapai tujuan dan menempatkan kebebasan individu sebagai nilai yang fundamental, baik bidang ekonomi maupun spiritual (Lt. Djoko Heroe Soewono, 1990: 84).

ranah ketertiban dan keamanan. Perlawanan dari kelompok pengusaha pengikut liberalisme berupaya mencegah pemerintah untuk tidak mengganggu kebebasan mereka dalam melakukan perdagangan dan asas kebebasan berkontrak. Pembangkangan ini tidak dapat menyurutkan sikap pemerintah sebagai institusi yang memegang amanat undang-undang untuk memberi perlindungan bagi kaum lemah. Pendukung sikap pemerintah, seperti Roscoe Pound yang menyatakan bahwa pada umumnya hukum di negara maju menunjukkan adanya kecenderungan untuk memberi perlindungan kepada pihak yang lemah, salah satunya perlindungan terhadap kaum pekerja agar dapat meningkatkan kesejahteraan (G.W. Paten, 1955: 103), sikap ini didukung oleh John Rawls, bahwa Setiap orang harus mempunyai hak dan kesempatan yang sama kepada semua orang. Lebih lanjut Rawls menyatakan bahwa ketidaksetaraan di bidang sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar golongan paling lemah merupakan pihak yang paling diuntungkan (Aloysius Uwiyono, 2001: 18).

Bertitik-tolak dari prinsip keadilan tersebut, maka kaum lemah harus mendapatkan jaminan kebebasan yang seimbang dalam hubungan kerja dengan pihak pengusaha. Hal ini sesuai asas keseimbangan dan asas campur tangan pemerintah sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di sini pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, pelayanan, pengawasan serta penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-

undangan ketenagakerjaan.

Pada dasarnya perlindungan hukum oleh negara merupakan suatu kewajiban yang dilaksanakan pemerintah berdasarkan amanat UUD 1945, terutama perlindungan bagi para kaum lemah (pekerja) dalam hubungan kerja, namun demikian dalil ini mendapat reaksi dari penganut paham liberal, khususnya pemberi kerja, bahwa perlindungan hukum oleh negara merupakan pelanggaran atas asas perlakuan yang sama di hadapan hukum. M. Levenbach, pada pokoknya menyatakan, peraturan perburuhan sebagai pengecualian karena peraturan tersebut, memuat campur tangan negara, dan aturan yang mengatur hubungan perorangan tidaklah bersifat mutlak (Levenbach, M.G. 1926: 10). Pernyataan tersebut mendapat dukungan Imam Soepomo, yang menyatakan bahwa hakikat hukum perburuhan untuk melindungi pekerja. Selanjutnya Imam mengatakan bahwa secara yuridis pekerja adalah bebas, akan tetapi secara sosiologis tidak bebas. Bertitik tolak dari perihal tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut, yakni Bagaimana sebenarnya kedudukan hukum pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja.

Selain itu dari pengertian hukum perburuhan yang diberikan oleh Imam Soepomo tersebut jelaslah bahwa pandangan tersebut didasarkan pada aliran hukum eropa kontinental yang memandang hukum identik dengan undang-undang. Selain itu untuk hukum yang tidak tertulis sulit ditemukan kodifikasinya. *Fair Labor Standar Act* tahun 1938 menandai penghargaan pada hak-hak tenaga kerja.

B. Permasalahan

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha lebih diwarnai aspek politis daripada aspek lain seperti aspek kemanusiaan dan kesetaraan. Tulisan ini hendak menganalisa keadilan pada *Fair Labor Standar Act* tahun 1938 dan membandingkan dengan aspek keadilan bagi kaum buruh di era global.

C. Pembahasan

1. *Fair Labor Standar Act* Tahun 1938

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, telah terjalin dalam rangkaian sejarah yang cukup panjang, di mana pada waktu itu dikenal dengan istilah, hubungan kerja antara majikan dengan buruh (budak, hamba, ulur). Jalinan kerja lebih mengarah kepada penguasaan budak sebagai hak milik. Hal ini dapat ditelusuri dari pelbagai peristiwa, di mana budak/ hamba/ ulur sebagai insan yang tidak memiliki hak, melainkan hanya melaksanakan kewajiban atas perintah pemiliknya seperti peristiwa pada Tahun 1877 di Sumba, seratus budak² dibunuh semata untuk mengiringi seorang raja yang meninggal dunia dan keberadaan budak sebagai pelayan di alam baka (Iman Soepomo, 1983: 8-9). Demikian pula di Maluku, budak dimanfaatkan oleh

Verenigde Oost Indische Compagnie untuk memelihara kebun pala serta cengkeh (Iman Soepomo, 1983: 9), selain istilah perhambaan, yakni orang berpiutang (pemegang/ penerima gadai) menjalin hubungan kerja dengan orang yang berhutang, di mana pemberi gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain/ hamba yang ia kuasai sebagai jaminan atas pinjaman hutang untuk bekerja kepada penerima gadai, dengan kewajiban jika hutang telah lunas, maka hamba tersebut kembali kepada pemberi gadai/ berhutang. Selain budak dan hamba, dikenal pula istilah peruluran, di mana keberadaan ulur (perkenier) terikat hak, yakni selama ulur (pemilik kebun) mengelola kebun, maka yang bersangkutan berhak atas kebun, sebaliknya jika yang bersangkutan meninggalkan kebun, maka ia tidak berhak atas kebun tersebut, kewajiban lain pemilik kebun diharuskan menanam pala yang selanjutnya, dijual kepada VOC. dengan harga yang telah ditetapkan oleh VOC. Hubungan kerja antara ulur dengan VOC³, berlangsung hingga Tahun 1922.

Pelarangan perbudakan, perhambaan, peruluran berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) *Regering Reglement*⁴(RR) tertanggal 1 Januari 1860, telah dihapuskan di seluruh Indonesia, namun proses penghapusan

² Menurut Poerwadarminta, *budak* sinonim dengan *abdi*, *bamba*, *jongos*. Menurut Iman Soepomo, budak adalah seorang yang tidak mempunyai hak apapun, bahkan hak atas hidupnya juga tidak. Mereka hanya memiliki kewajiban melakukan pekerjaan, kewajiban menurut segala perintah, petunjuk dan aturan dari pihak pemilik-budak. (Iman Soepomo, 1987: 11).

³Persatuan Perusahaan Dagang India Timur (*Verenigde Oost Indische Compagnie*) dibentuk Pemerintah Hindia Belanda untuk wilayah jajahan. (Datje Rahajoe koesoemah, 1980: 263).

⁴*Regering Reglement* merupakan Undang-Undang Hindia Belanda diberlakukan sebelum tahun 1926. Sejak Tahun 1926 istilah RR diganti dengan *Indische Staatsregeling*. (Iman Soepomo, 1987: 164).

perbudakan memerlukan waktu yang cukup lama, yakni 62 tahun. Sesudah Tahun 1922, perbudakan di Indonesia telah berakhir.

Seiring dengan istilah perbudakan, perhambaan dan peruluran, dikenal pula sistem kerja rodi (paksa) yang semula model ini merupakan pekerjaan yang bertitik tolak dari asas kebersamaan untuk kepentingan suku/desa, seperti pembuatan jalan, membangun rumah, pemeliharaan sawah dan penyelenggaraan keramaian. Dikemudian hari kegiatan tersebut, bergeser ke arah yang bersifat pribadi (kerja paksa) tanpa imbalan jasa. Hal ini diperburuk dengan kondisi di mana kebutuhan pekerja, seperti sandang, pangan, papan dibebankan kepada pekerja. Peristiwa yang sangat kejam timbul pada masa pemerintahan Gubernur Jenderal Hendrik Willem Daendels (1807-1811) yang memerintahkan untuk membuat jalan sepanjang pulau Jawa, antara Anyer sampai Panarukan untuk kepentingan Belanda.

Pemerintah Hindia Belanda, melalui *Regering Reglement* (1830) menjamin adanya aturan tanam paksa (*Cultuurstelsel*),⁵ dalam Pasal 80 RR. dinyatakan, bahwa kerja paksa/rodi diperkenankan untuk keperluan perkebunan bagi kepentingan Hindia Belanda (Iman Soepomo, 1987: 16), yang selanjutnya *Staatsblad* 1838 (LN) No. 50, memberikan kemudahan bagi Gubernur, sebagai pengusaha

perkebunan mengadakan jalinan kerja dengan kepala desa guna mendapatkan pekerja dengan syarat memperhatikan pola pengupahan, makan, perumahan, dan macam pekerjaan yang berlakunya paling lama 5 (lima) tahun, namun demikian penekanan kepada pekerja tetap tidak ada perubahan karena fungsi pengawasan di bawah *Gubernemen*, dan hal ini berlangsung hingga terbitnya *Staatsblad* 1863, No.152, yang mengakhiri pola tanam paksa (*Cultuurstelsel*). Dengan dihapusnya pola tersebut, dan bersamaan itu dilarang bagi pengusaha mengadakan perjanjian dengan kepala desa.

Pada tahun 1864, Gubernur Jenderal Duijmar van Twist, menerbitkan aturan yang membagi kerja rodi dalam 2 (dua) pola, yaitu : Pertama, yang bersifat umum dan insidentil, seperti membuat/memperbaiki bendungan, jalan, pasar, bangunan negara dengan imbalan makan dan upah ; Kedua, yang bersifat khusus (terus menerus) untuk keperluan pekerjaan tertentu, penjaga gudang negara, makam, sipir penjara, pengantar surat dan pengangkutan orang serta barang. Dalam kenyataan kedua pola tersebut tidak membawa perbaikan pada kehidupan pekerja. Dikecualikan dari kewajiban kerja rodi, yaitu kepala desa dan aparatnya serta guru agama, militer, juru kunci makam, bangsawan, dan para pensiunan.

Pada tahun 1870, Pemerintah Hindia Belanda melalui *Agrarische Wet*, Stbl. 1870, No. 55 dan *Algemene Politie Strafreglement*, Stbl. 1872, No.111, memberikan peluang dan jaminan bagi perusahaan perkebunan swasta untuk merekrut pekerja melakukan pekerjaan tertentu dengan ancaman/ sanksi

⁵*Cultuurstelsel* merupakan bentuk upaya gubernemen memperbesar hasil perkebunan untuk di ekspor dengan cara memaksa pemilik tanah untuk menanam tanaman tertentu, dan menjualnya kepada gubernemen dengan harga yang telah ditentukan oleh gubernemen. (Iman Soepomo, 1987: 160).

hukuman (*poenale sanctie*), yaitu bagi pekerja yang tidak melaksanakan perjanjian kerja dan/atau meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan tanpa alasan yang sah, pekerja dapat dipidana denda, atau melakukan kerja paksa selama 7 (tujuh) sampai 12 (dua belas) hari. Pola tersebut pada akhirnya mendapat tantangan dari Parlemen Belanda, yang berujung pada pencabutan *Staatsblad* 1872, No.111, melalui *Stbl.* 1879, No. 203. Peristiwa ini tidak diikuti peraturan untuk perkebunan di Sumatra Timur, dan justru dengan terbitnya *Staatsblad* 1880, No.133, tentang *Koelie Ordonantie*, *punale* sanksi tetap diberlakukan terhadap perkebunan di daerah tersebut.

Selain beberapa model kerja rodi (umum dan khusus) ada pekerjaan tertentu yang menggunakan pola kerja pancen, yaitu bekerja untuk kepentingan pembesar *gubernemen*. Dengan terbitnya *Staatsblad* 1882, No. 136, kerja pancen telah dilarang, dan dengan *Stbl.* 1882, No.137, setiap orang yang dibebaskan dari kewajiban kerja pancen harus membayar uang kepala sebesar satu golden.

Berdasarkan *Stbl.* 1934, No. 661 jo. *Stbl.* 1938, No. 21, tertanggal 1 Pebruari 1938, secara yuridis kerja rodi hapus di seluruh Indonesia. Demikian pula terhadap *punale* sanksi berdasar *Stbl.* 1941, No. 541, yang berlaku tanggal 1 Januari 1942, mengakhiri kekuasaan pengusaha terhadap perlakuan atau pemerasan tenaga kerja di Indonesia.

Paradigma sistem hubungan kerja, sejak berlakunya Undang-Undang Dasar 1945, ditegaskan, segala badan negara dan peraturan yang ada masih langsung berlaku, selama belum

diadakan yang baru menurut Undang-Undang Dasar ini. “Demikian pula perubahan ke empat aturan peralihan Pasal I UUD 1945 (amandemen), “Segala peraturan perundang-undangan yang ada masih tetap berlaku selama belum diadakan yang baru menurut UUD ini”. Pemahaman tersebut, memberi petunjuk bahwa sebagian besar peraturan perundang-undangan (*Burgerlijke Wetboek dan Wetboek Van Koophandel*) pada era Pemerintah Hindia Belanda masih diberlakukan, sepanjang belum diadakan yang baru berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar 1945.

Pada awal kemerdekaan hubungan kerja diatur dalam ketentuan Buku III bab 7A KUHPdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan, serta ketentuan Buku II KUHD Bab Kesatu, Bab Kedua, Bab Ketiga tentang hak, dan kewajiban yang terbit dari pelayaran (pengangkutan laut) di mana pada dasarnya hubungan kerja yang dimaksud dalam ketentuan Buku III bab. 7A KUHPdt, yang diterbitkan tanggal 1 Januari 1927, bersifat formal (Juridis), bahwa kedudukan pekerja dan majikan sama dihadapan hukum, walaupun secara faktual (sosial dan ekonomi) tidaklah demikian. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha lebih diwarnai aspek politis untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda.

Paham liberal mewarnai berlakunya ketentuan hukum tersebut, yang berimplikasi terhadap hubungan kerja dan merupakan konsekuensi dari asas konkordasi, bahwa hukum Indonesia

⁶ Aturan peralihan pasal II UUD 1945 (sebelum amandemen)

berlaku sama dengan hukum Belanda (Pasal 131 *Indonesische Staatsregeling*), terbitnya hukum tersebut merupakan ironis bagi bangsa Indonesia.

Dalam rangka untuk memberikan perlindungan hukum bagi kaum lemah, kebijakan pembangunan ketenagakerjaan yang dibuat Pemerintah bersama DPR, melahirkan produk hukum ketenagakerjaan sebagaimana yang digariskan dalam ketentuan UUD, yakni untuk mewujudkan hak serta perlindungan tenaga kerja.⁷ Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Guna mengaplikasikan hubungan kerja para pihak mengadakan perjanjian kerja,⁸ sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 Undang-Undang

No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, pekerjaan yang tertentu, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keempat syarat ini selaras dengan *Pacta Sun Servanda*, yang secara implisit diatur dalam ketentuan Pasal 1338 KUHPerduta.⁹ Model ini dihadapkan dengan suatu sistem hukum yang bersifat heteronom, yakni kebijakan dalam hukum ketenagakerjaan melibatkan pemerintah, seperti ketika menentukan standar upah minimum kabupaten atau kenaikan upah berkala melalui keputusan Gubernur, dan adapun perlindungan hukum bagi pekerja diatur dalam kebijakan pembangunan ketenagakerjaan¹⁰, namun apa yang ditetapkan tersebut belum sepenuhnya terlaksana karena terbatasnya lapangan kerja yang berimplikasi bagi penerimaan pekerja, dan kualitas sumber daya manusia (pekerja) yang belum memenuhi standar pangsa pasar, selain pemerintah belum memberi kesetaraan perlindungan bagi pekerja, khususnya dalam menghadapi

⁷ Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

⁸ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. (Psl. 1 sub. 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Aloysius Uwiyono bahwa perjanjian kerja dalam perspektif hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha mempunyai ciri-ciri khusus (*esensial*), yakni : pekerjaan, perintah serta upah. Jika salah satu unsur atau dua unsur tidak terpenuhi, maka hal tersebut bukan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/ pengusaha harus memenuhi ketiga unsur tersebut (Aloysius, sebagai saksi ahli dalam perkara : Permohonan pengujian Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perkara No. 012/ PUU-I/ 2003, hal. 67).

⁹ Subekti dan Tjitrosudibio, (1979: 307). *Pacta Sun Servanda* : semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya ; persetujuan-persetujuan yang telah dibuat para pihak tidak dapat ditarik kembali, kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu; persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

¹⁰ Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

globalisasi dan implikasinya¹¹, dan juga posisi berunding pekerja belum kuat.

Hukum Ketenagakerjaan dikonsepsikan untuk menciptakan ketertiban, ketenangan, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Sehubungan dengan hal

¹¹ Mahkamah Konstitusi berdasarkan putusan no. 012/ PUU-I/ 2003, pada tanggal 28 Oktober 2004 telah mengamandemen pasal 158, pasal 159 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan beberapa pasal lainnya. UU No. 13 Tahun 2003 menimbulkan pro, dan kontra dikalangan pelaku produksi yang berunjuk rasa pada hari buruh internasional tanggal 1 Mei 2006, dan unjuk rasa tanggal 3 Mei 2006 yang dilaksanakan oleh K. SPSI menolak revisi (draft) UU No. 13 Tahun 2003, terutama mengenai Pasal-Pasal tertentu yang substansinya dianggap merugikan pekerja, seperti : Pertama, perjanjian kerja waktu tertentu yang semula diberlakukan paling lama 3 (tiga) tahun, diperpanjang hingga 5 (lima) tahun. Di samping semula PKWT untuk pekerjaan tertentu, dalam revisi tidak ada pembatasan jenis dan kegiatannya. Kedua, pekerja yang di PHK, semula mendapat uang pesangon untuk masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, sebesar 9 (sembilan) bulan upah, dalam revisi dibatasi hingga masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, mendapatkan uang pesangon 7 (tujuh) bulan upah. Penghargaan masa kerja dibatasi mendapatkan penghargaan sebesar 6 (enam) bulan upah bagi pekerja yang telah bekerja selama 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih. Ketiga, *outsourcing* semula dibatasi pada kegiatan yang bersifat sekunder/tidak tetap, bergeser ke kegiatan yang bersifat tetap. Dengan dihapuskannya segala pembatasan pekerjaan, membuat pengusaha (pemberi kerja) semakin leluasa dalam melakukan kepentingannya karena setiap saat jika pekerja tidak lagi dibutuhkan, atau pekerjaannya dianggap tidak berkualitas, maka yang bersangkutan di PHK. (Bandingkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan usulan rumusan penyempurnaan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Tripartit*, 8 Februari 2006).

tersebut, Mochtar Kusumaatmadja (*Sociological Jurisprudence*), menyatakan bahwa hukum sebagai sarana pembaharuan dalam masyarakat mempunyai (dua) fungsi pokok, Pertama, sebagai sarana pengendalian sosial. Kedua, sarana pembaharuan masyarakat. Dua fungsi pokok ini berdasar asumsi, bahwa hukum sebagai kaedah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah pembaharuan, serta sebagai sarana menjaga ketertiban agar proses pembaharuan atau pembangunan berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.¹² Sunaryati Hartono sendiri menyatakan hukum dalam pembangunan berfungsi : Pertama, hukum sebagai pemelihara ketertiban serta keamanan. Kedua, hukum sebagai sarana pembangunan. Ketiga, hukum sebagai sarana penegak keadilan. Keempat, hukum sarana pendidikan masyarakat (Sunaryati Hartono, 1994: 10). Jika mengikuti pemikiran Friedman mengenai efektifitas hukum, bahwa eksistensi fungsi hukum sebagai sarana perubahan tergantung pada perubahan budaya masyarakat bersangkutan, yakni perubahan nilai-nilai serta sikap masyarakat terhadap hukum. Artinya hukum sebagai alat perubahan dapat merubah budaya masyarakat jika dalam kehidupan masyarakat telah terjadi perubahan sikap/ nilai sesuai dengan

¹²Munir (1996:2-3), konsep hukum sebagai alat pembaharuan dalam masyarakat berasal dari Roscoe Pound dalam bukunya : "*An Introduction to the Philosophy of Law*". Konsep "*Law as a tool of sosial engineering*", oleh Mochtar Kusumaatmadja dikonsepsikan hukum sebagai "sarana" pembaharuan masyarakat Indonesia, artinya merubah sikap mental masyarakat tradisional ke arah modern. Lili Rasjidi, dan Ira Thania R. 1993: 73-74).

hukum bersangkutan.

Hukum perburuhan/ketengakerjaan merupakan spesies dari genus hukum pada umumnya. Mr. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja.

Menurut Imam Soepomo pengertian hukum perburuhan itu sendiri, namun ada unsur-unsur yang terkandung di dalamnya: yaitu:

1. Himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis).
2. Berkenaan dengan suatu kejadian / peristiwa.
3. Seseorang bekerja pada orang lain.
4. Upah/ gaji.

Dari unsur-unsur diatas, jelaslah bahwa substansi hubungan perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang disebut pekerja / buruh kepada orang lain yang disebut majikan. (bersifat keperdataan), jadi tidak mengatur diluar hubungan kerja. Konsep ini sesuai dengan pengertian buruh berdasarkan peraturan perundang-undangan saat itu yakni UU No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, memberikan pengertian buruh adalah siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (pasal 1 ayat 1 huruf a), sedangkan majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.

Undang-undang ini berisikan ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan upah dan jam diindustri-industri yang terlibat dalam perdagangan antar negara bagian. Berlaku sejak 24 Oktober 1940,

undang-undang ini pertama-tama menyatakan bahwa para karyawan harus diberi kompensasi dengan tarif $1\frac{1}{2}$ standar tarif upah mereka untuk bekerja lebih dari empat puluh jam perminggu.

Undang-undang itu menetapkan bahwa setiap waktu seorang karyawan "dijijinkan untuk bekerja" harus dihitung sebagai waktu kerja. Semua waktu yang dihabiskan dalam penggunaan fisik atau mental yang dikendalikan atau diharuskan oleh majikan dan dikerjakan untuk keuntungan majikan harus dihitung sebagai waktu kerja. Jadi, pekerjaan yang tidak diminta namun diijinkan adalah waktu kerja. Bila pekerjaan diijinkan diluar tempat-tempat itu bahkan dirumah karyawan, dihitung sebagai waktu kerja.

Undang-undang itu mengatakan bahwa seorang majikan tidak boleh membedakan berdasarkan jenis kelamin dengan membayar karyawan dari salah satu jenis kelamin dengan tarif yang lebih rendah daripada tarif yang dibayarkan kepada jenis kelamin yang berlawanan. Ini berlaku bagi pekerjaan yang sama pada pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan kecakapan, usaha dan tanggung jawab yang sama dan dilaksanakan dalam kondisi kerja yang serupa. Undang-undang Standar Buruh yang Adil dilaksanakan oleh Divisi Upah dan Jam dari Departemen Tenaga Kerja AS.

Undang-undang Wagner tahun 1952, atau dikenal sebagai undang-undang hubungan buruh nasional (*National Labor Relations Act*), jelas merupakan suatu undang-undang karyawan karena peraturan-peraturannya dibuat untuk mengendalikan tindakan-tindakan dari

para majikan. Secara umum, undang-undang ini menjamin hak karyawan untuk berorganisasi. Ini dicapai dengan ketentuan bahwa majikan akan melanggar hukum bila :

- a. Menolak untuk melakukan perundingan secara kolektif dengan perwakilan yang dipilih oleh karyawan.
- b. Mengganggu hak karyawan untuk melakukan perundingan secara kolektif.
- c. Mendikte dengan cara apapun kepada para pejabat buruh tentang prosedur administrasi mereka.
- d. Mendiskriminasikan anggota serikat buruh baik dalam mempekerjakan atau pemecatan.
- e. Mendiskriminasikan karyawan yang mengambil keuntungan dari hak-hak mereka sesuai dengan undang-undang.

Undang-undang ini menetapkan Dewan Hubungan Buruh Nasional untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan dari undang-undang ini dalam menyelesaikan perselisihan-perselisihan. Badan ini juga bertindak sebagai semacam pengadilan dalam melindungi karyawan terhadap praktek-praktek yang tidak adil. Salah satu fungsi pokoknya adalah untuk mencegah atau memperbaiki kelima praktek yang melanggar hukum yang disebutkan diatas. Fungsi yang lain adalah untuk menetapkan unit-unit yang melakukan perundingan dan organisasi yang tepat untuk mewakili karyawan.

Undang-undang ini menganggap bahwa adalah merupakan suatu praktek buruh yang tidak adil seorang majikan bila:

- a. Menolak untuk berunding secara kolektif dengan karyawan.
- b. Mendorong atau membatasi keanggotaan dalam suatu organisasi buruh.
- c. Menyumbangkan bantuan finansial atau hal-hal lainnya kepada suatu organisasi buruh.
- d. Mengganggu organisasi atau administrasi dari suatu organisasi.
- e. Mendiskriminasikan seorang karyawan karena kesaksian yang diberikan oleh karyawan itu.

Undang-undang Landrum-griffin. Dengan bekerja dibawah suatu tekanan pemerintah yang paling hebat selama bertahun-tahun, pada tanggal 4 September 1959, Kongress mengesahkan amademen pokok yang pertama tentang penyusunan kembali buruh pada Undang-Undang di atas. Undang-undang ini adalah Undang-undang Pelaporan dan Penyungkapan Buruh Manajemen (*Labor Management Reporting and Disclosure Act*), yang biasanya disebut *Landrum-Griffin Act*. Nama ini sangat tepat, karena bagian terbesar dari undang-undang ini mengharuskan untuk membuat serangkaian laporan kepada sekretaris serikat buruh. Undang-undang ini dibuat untuk mengatur urusan-urusan internal serikat buruh dengan mengharuskan:

1. Melaporkan tentang undang-undang dasar dan anggaran rumah dari organisasi serikat buruh.
2. Melaporkan tentang kebijakan administrasi serikat buruh yang mengenai bayaran

permulaan, iuran serikat buruh dan beban finansial lainnya; pemanggilan rapat-rapat serikat buruh, persyaratan keanggotaan dalam serikat buruh dan ratifikasi kontrak.

3. Laporan finansial tahunan oleh serikat buruh, yang menunjukkan jumlah modal, pertanggungjawaban dan penerimaan uang kontan, gaji para pejabat, dan pinjaman kepada anggota, pejabat serikat buruh atau perusahaan-perusahaan.
4. Laporan tentang transaksi finansial pribadi pada pihak pejabat serikat buruh yang mungkin dalam suatu hal bertentangan dengan kepentingan-kepentingan terbaik dari serikat buruh.
5. Laporan oleh majikan tentang tiap pemecahan yang dilakukan untuk mencegah karyawan mereka berorganisasi; misalnya karyawan disewa untuk menyabot usaha-usaha perorganisasian oleh perwakilan serikat buruh.

2. Kondisi Perburuhan dalam Arus Globalisasi

Di era globalisasi dirasakan oleh kaum buruh di seluruh dunia sebagai era revolusi perbudakan modern yang menghilangkan existensi buruh sebagai manusia. Buruh sebagai manusia ciptaan Tuhan mulai kehilangan martabatnya. Buruh tidak dipandang dan diperlakukan secara manusiawi. Kenyataan yang kita lihat dan rasakan sehari-hari, buruh hanya diperalakikan

sebagai alat yang bisa digunakan kaum kapital untuk mencapai tujuannya semata.

Hal demikian juga terjadi di Indonesia, dimana hidup dan penghidupan kaum buruh dari waktu ke waktu tidak menunjukkan perbaikan taraf hidup, yang terjadi justru kebalikannya, kaum buruh mengalami degradasi sebagai manusia.

Secara politik posisi tawar kaum buruh semakin lemah dan dilemahkan oleh sistem yang dibuat rezim berkuasa. Secara ekonomi kaum buruh tidak bisa menikmati hasil keringatnya secara maksimal, karena hasil yang diterimanya tidak bisa untuk hidup secara layak seperti yang diamanatkan konstitusi kita. Pendapatan kaum buruh pekerja hanya sekedar tetap bisa bertahan hidup saja. Hal ini bisa terjadi lagi-lagi oleh sistem yang diciptakan oleh kaum kapital bersama rezim yang berkuasa.

Dalam kurun waktu 6 tahun terakhir ini sudah terjadi pergantian kepemimpinan negara di Indonesia. Mulai dari rezim Soeharto, Habibie, Abdurahman Wahid, Megawati Soekarno Putri, hingga ke Soesilo Bambang Yudhoyono. Namun belum satu pun Presiden yang membuat kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang berpihak kepada kaum yang lemah, yaitu kaum buruh/rakyat pekerja. Tetapi yang dilakukan justru membuat kebijakan yang menguatkan posisi kapital global dan memarjinalkan kaum buruh.

Lemahnya gerakan demokrasi yang didukung oleh organisasi-organisasi rakyat maupun kalangan intelektual makin terlihat setelah era reformasi berjalan 6 tahun. Sejak tahun 1998 tidak ada langkah-langkah penyesuaian

sosial maupun struktural. Ditambah lagi dengan desakan lembaga-lembaga internasional yang memaksakan paket-paket kebijakan *neoliberalisme*. Wajar saja bila UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No.2/2004 tentang PPHI jelas-jelas menganut paradigma liberal. Peran perlindungan negara atas buruh semakin terkikis dengan adanya konsep relasi antara buruh dan majikan yang tidak adil.

Dalam konteks gerakan buruh di Indonesia yang kita lihat selama Orde Baru hingga saat ini menghadapi masalah pelik. Ada tiga faktor yang membuat gerakan buruh saat ini mengalami *involusi* (mengalami keruwetan di dalam). Pertama, selama orde baru, gerakan buruh dibungkam dan diputus sama sekali dari sejarah panjang gerakan buruh yang ada sebelumnya. Rezim Soeharto secara sengaja dan sistematis menghilangkan sejarah panjang gerakan buruh dari catatan sejarah. Gerakan buruh kehilangan sesuatu yang teramat penting untuk dipelajari.

Kedua, gerakan buruh status quo maupun yang independen, sejak Orde Baru hingga saat ini tidak mendapat teladan yang memadai tentang organisasi yang independen, kuat dan demokratis. SPSI selama Orde Baru dikontrol oleh pemerintah sehingga sama sekali tidak demokratis secara internal. Ketiga, Euforia reformasi telah membuat banyak serikat buruh lupa diri. Mereka menganggap kondisi nasional dan global sudah cukup kondusif untuk mengembangkan serikat buruh. Pada saat yang sama, serikat buruh gamang menghadapi persoalan semakin mudahnya modal

berpindah mencari tempat yang lebih menguntungkan secara ekonomis terutama untuk sektor-sektor padat karya. Untuk memerangi fenomena ini sangat sulit menggalang solidaritas buruh internasional.

Keadaan diatas, tentu tidak kita inginkan bersama dan tidak bisa dibiarkan. Keadaan harus kita rubah ke arah lebih baik, gerakkan yang melibatkan seluruh elemen masyarakat merupakan jawaban untuk dapat mendesak agar pemerintahan yang berkuasa sekarang ini, bisa membuat kenijakan yang lebih menonjolkan peran negara yang melindungi rakyat. Dan, jangan ada lagi darah rakyat yang ditumpahkan atau dikorbankan hanya untuk kepentingan kapitalis global.

Bangsa yang besar adalah bangsa yang pemerintahannya mampu membuat kebijakan yang menghargai dan meningkatkan harkat martabat kaum pekerja sebagai manusia. Karena disadari atau tidak “bahwa sebuah bangsa di dunia ini hidup dalam setiap tetes keringat pekerja”. Setiap tetes keringat pekerja merupakan pemutar roda ekonomi negara. Mereka memberikan penghidupan bagi berjuta-juta manusia lain.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri pasca krisis ekonomi dan moneter untuk bangun dari mimpi yang buruk, serta terpaan gelombang krisis ekonomi global yang melanda asia tenggara, di mana Indonesia tidak lepas dari terpaan gelombang tersebut. Pemerintah dalam upaya mengatasi

krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan moneter serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap sebagian besar nasib para pekerja pabrik dan berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Sarana yang cukup efektif dalam upaya menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja dalam hubungan kerja, yakni eksistensi hukum ketenagakerjaan yang mengatur pelbagai hak, kewajiban serta tanggungjawab para pihak. Selain sarana tersebut, perjanjian kerja bersama (PKB), lembaga bipartit, tripartit, serikat pekerja, organisasi pengusaha, serta mediasi yang diperankan pemerintah merupakan wujud eksistensi hukum ketenagakerjaan.

2. Saran

Sudah selayaknya, Indonesia sebagai negara hukum memberikan jaminan hidup dan bebas dari perlakuan bersifat diskriminatif. Demikian pula perlindungan hak asasi manusia merupakan kewajiban pemerintah dalam melaksanakan fungsi pelayanan, pengawasan, maupun penindakan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Cita hukum dalam rangka menjamin kesejahteraan masyarakat, pekerja, dan pengusaha dalam hubungan kerja wajib menjamin aspek keadilan, yang pada gilirannya dapat mewujudkan nilai kemanfaatan bagi kepentingan pelaku ekonomi dan pengguna produksi.

Daftar Pustaka

- Asikin, Z, Wahab A, Husni, cs. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asshiddiqie, J. 2002. *Konsolidasi Naskah UUD 1945*, Setelah Perubahan Keempat, Pusat Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, UI. Jakarta.
- Attamimi, A. Hamid S. 1998. *Ilmu Perundang-Undangan (Dasar-Dasar, dan Pembentukannya)*, Kanisius.
- Azhary. 1995. *Negara Hukum Indonesia*, UI-Press, Jakarta.
- Dimiyati, K. 2004. *Teorisasi Hukum (Studi tentang Perkembangan Pemikiran hukum di Indonesia)*, Muhammadiyah University Press, Surakarta
- Djoko, Heroe Soewono, 2006. *Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Anatara Pekerja Dengan Pengusaha*, Disertasi, Program Pascasarjana, FH. Univ. Brawijaya.
- Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djumaldji, Soedjono W. 1982. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.
- Hartono, Sunaryati. 1994. *Penelitian Hukum di Indonesia pada akhir abad ke 20*, Alumni, Bandung.

- Huijbers, Theo. 1982. *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, Pustaka Filsafat, Kanisius, Yogyakarta.
- _____. 1990. *Filsafat Hukum, Kanisius*, Yogyakarta.
- Husni, Lulu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hutagalung TH. 1995. *Hukum dan Keadilan dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Pajajaran, Bandung.
- Indra, Ibrahim. 2000. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia*, Workshop Sosialisasi Arbitrase Ketenagakerjaan, Jakarta.
- Johnny, Ibrahim. 2006. *Teori, dan Metodologi Penelitian Hukum Positif*, Bayumedia, Malang.
- Koko, Kosidin. 1996. *Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Lingkungan Perusahaan Perseroan (PERSERO)*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Pajajaran, Bandung.
- Mahmud, Marzuki Peter. 2005. *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta.
- Manan, Bagir. 1999. *Penelitian di Bidang Hukum, Jurnal, Puslitbangkum*, Universitas Pajajaran, Bandung, No. Perdana.
- Mashudi. 1998. *Hak Mogok Dalam Hubungan Industrial Pancasila* (Suatu Tinjauan Dari Aspek Hukum Tata Negara), Disertasi, Universitas Pajajaran, Bandung.
- Munir M. 1996. *Penggunaan Pengadilan Negeri Sebagai Lembaga Untuk Menyelesaikan Sengketa Dalam Masyarakat*, Disertasi, Univ. Airlangga, Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum.
- Nasution, BJ. , Warjiyati. 2001. *Bahasa Indonesia Hukum*, Citra Aditya Bakti, Surabaya.
- _____. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*, Mandar Maju, Bandung.
- Payaman, Simanjuntak. 2000. *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial*, Jakarta.
- Pujirahayu, EW. 2001. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Mewujudkan Tujuan Hukum*, FH., Universitas Diponegoro, Semarang.
- Purbacaraka P. dan Soekanto S. 1993. *Perihal Kaedah Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Rahardjo, S. 1982. *Ilmu Hukum*, Citra Aditya bakti, Bandung.
- Rajagukguk, HP. 1993. *Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja, Suatu Tinjauan dari Sudut Sejarah Hukum*, Panel diskusi Universitas Indonesia, Jakarta.
- _____. 2000. *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan, Orasi dan Panel Diskusi*, Program Kajian Wanita dan Jender Pasca Sarjana Universitas Indonesia, FH, Jakarta.

- Rawls, John. 1971. *A Theory of Justice*, The Belknap Press Of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, America.
- Samekto, Adji. 2005. *Studi Hukum Kritis*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sapapoetra, GK. 1983. *Hukum Perburuhan Pancasila dan Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung.
- Soemantri, Sri, M. 2000. *Pancasila Sebagai Paradigma Pengembangan Hukum*, Makalah, Seminar, Kerjasama Universitas Pajajaran dan Lembaga Ketahanan Nasional, Bandung.
- _____. 1977. *Tentang Lembaga-Lembaga Negara Menurut UUD 1945*, Alumni, Bandung.
- Soepomo, Imam. 1978. *Hukum Perburuhan bidang Aneka Putusan*, Pradnya Paramita, Jkt.
- _____. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambangan, Jakarta.
- _____. 1987. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambangan, Jakarta.
- Soerjono, Soekanto. 1983. *Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*, UI-Press, Jakarta.
- _____. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta.
- Souhoka, ML. 1997. *Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Sebagai Sarana Perlindungan Hukum*, Disertasi, Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Susetiawan. 2000. *Konflik Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Syafa'at, Rachmad. 2006. *Advokasi dan Pilihan Penyelesaian Sengketa*, Agritek Yayasan pembangunan Nasional, Malang.
- Unger, Roberto M. 1999. *Gerakan Studi Hukum Kritis*, Lembaga Studi-Advokasi Masyarakat (Elsam), Jakarta.
- Uwiyono, A. 2001. *Hak Mogok Di Indonesia*, Program Pascasarjana, Fakultas Hukum, Univ. Indonesia, Jakarta.
- Wigjosoebroto, S. 1999. *Sosiologi Hukum*, Universitas Airlangga, Surabaya.
- _____. 2002. *Hukum, (Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya)*, Elsam dan Huma, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan :

- Subekti dan Tjitrosoedibio. 1979. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Kamus Hukum :

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Simorangkir, Rudy TE dan Prasetyo.
1980. *Kamus Hukum*, Aksara
Baru, Jakarta.

Subekti dan Tjitrosoedibio. 1982.
Kamus Hukum, Pradnya Paramita,
Jakarta.