

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK WAKTU  
TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG REPUBLIK

INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003

(Studi Kasus Pt. Bhandha Ghara Reksa (Persero)

Cabang Semarang)

MAYA RATNA SANTI

NPM: 12110023

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to assess the implementation of legal protection and remedies against contract workers time to acquire its rights under Republic Act No.13 of 2003 on Labour in PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Semarang branch as well as reviewing the role and function of Manpower Semarang in monitoring and providing protection against certain time contract workers at PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Semarang branch. The research background is the amount of time that a contract worker should be dismissed or appointed as permanent employees, which in practice it is extended annually without certainty, whether the particular time contract workers will be disconnected after the contract period or appointed as a permanent employee. This is certainly contrary to the provisions of Article 59 of Republic Act No.13 of 2003 on Labor, if left unchecked these problems continue it will be a violation of law and human rights violations. The research method is empirical sociological research, which approaches the problem by conducting field research at PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Semarang branch of legal protection against certain time contract workers under Article 59 of Law No.13 of 2003 on Manpower. The approach used is a single case study (single case study), which is using the case to get more accurate results.

Results of this research is the implementation of the legal protection for contract workers a certain time to obtain the rights are not in accordance with the provisions of Law No.13 of 2003 is about workers' rights, which include: Article 6, Article 86, Article 88 paragraph (1) and Article 99 paragraph (1), but it also violates the specified time employment agreement, which include: Article 59 paragraph (1), (2), (4), (5), (6) and (7). Legal remedy certain time contract workers to obtain its rights under Republic Act No.13 of 2003 on Labour in PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Semarang branch, namely action by reporting to the Trade Unions in the PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Semarang branch, although the effort is not a maximum or unsatisfactory.

Keywords: Worker Protection Law by Law No. 13 of 2003.

**PENDAHULUAN**

Problematika mengenai tenaga kerja kontrak waktu tertentu memang cukup bervariasi, hal ini dikarenakan penggunaan tenaga kerja kontrak dalam dunia usaha di

Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak yang telah berjalan tersebut.

Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak waktu tertentu pada dasarnya sangat mendapat perhatian dari pemerintah seperti yang telah dituangkan dalam Hukum Ketenagakerjaan. Hal ini mengingat pekerja adalah tulang punggung pembangunan nasional. Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang mengamanatkan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah perkerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Asri Wijayanti, 2009 : 95).

Secara khusus Penulis melihat ada banyak pekerja untuk waktu tertentu yang seharusnya diputus hubungan kerjanya atau diangkat menjadi karyawan tetap, dimana dalam pelaksanaannya justru diperpanjang per tahun tanpa kepastian apakah pekerja waktu tertentu waktu tersebut nantinya diputus setelah masa kontrak atau diangkat menjadi pekerja tetap. Hal ini tentunya bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 UU RI No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis atau sifat kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, sementara kondisi pekerja waktu tertentu yang ada pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang adalah pekerja yang menempati posisi untuk pekerjaan yang tidak memerlukan penyelesaian untuk jangka waktu tertentu.

Latar belakang bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya masalah pemutusan hubungan kerja, namun juga adanya pemenuhan hak terhadap pengangkatan pekerja waktu tertentu menjadi pekerja tetap apabila sudah tiba masa waktunya. Sesuai dengan uraian latar belakang masalah diatas, maka dalam pembahasan Tesis ini Penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak waktu tertentu untuk memperoleh hak-haknya berdasarkan UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang ?
2. Bagaimana upaya hukum pekerja kontrak waktu tertentu untuk memperoleh hak-haknya berdasarkan UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang ?
3. Bagaimana peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang dalam melakukan pengawasan dan memberikan perlindungan terhadap pekerja kontrak waktu tertentu waktu tertentu pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang ?

#### **TUJUAN PENELITIAN**

1. Mengkaji pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak waktu tertentu untuk memperoleh hak-haknya berdasarkan UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang.
2. Mengkaji upaya hukum pekerja kontrak waktu tertentu untuk memperoleh hak-haknya berdasarkan UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang.

3. Mengkaji peran dan fungsi Disnakertrans Kota Semarang dalam melakukan pengawasan dan memberikan perlindungan terhadap pekerja kontrak waktu tertentu pada PT. Bhandha Ghara Rekza (Persero) Cabang Semarang.

## **TINJAUAN PUSTAKA :**

### **1. Tinjauan Tentang Pekerja.**

#### **a. Pengertian Pekerja (Berdasar UU RI No.13 Tahun 2003).**

Menurut UU RI No.13 Tahun 2003, pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pasal 1 angka 2 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

#### **b. Hak Pekerja.**

Hak pekerja maupun pemberi kerja muncul sebagai konsekuensi perjanjian kerja, yakni munculnya hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja (Abdul Khakim, 2009 : 46).

#### **c. Kewajiban Pekerja.**

Pekerja wajib melakukan pekerjaan ; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan

dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

**d. Pengertian Pemberi Kerja.**

Pengertian pemberi kerja oleh Pasal 1 angka 4 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

**e. Kewajiban Pemberi Kerja.**

Kewajiban-kewajiban pengusaha (perusahaan) adalah sebagai berikut :

- 1) Mempertanggungjawabkan jalannya perusahaan.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja, yang meliputi upah dan jaminan sosial.

**2. Hubungan Hukum Perusahaan dengan Pekerja.**

Hubungan hukum perusahaan dengan pekerja sebagai suatu hal yang sangat penting, karena dalam perjanjian kerja tersebut dapat dibedakan antara hubungan kerja yang tidak dikategorikan dalam hubungan hukum dan yang dikategorikan dalam hubungan hukum. Oleh sebab itu masih sering berlangsung dalam masyarakat Indonesia, hubungan untuk melakukan pekerjaan atau beberapa pekerjaan dengan hak menerima upah sebagai balas jasa semata yang tidak termasuk dalam hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan.

**3. Hakikat Perjanjian Kerja.**

**a. Pengertian Perjanjian Kerja.**

Perjanjian yang dalam bahasa belanda disebut *arbeldsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak". Bahwa untuk mewujudkan hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja tersebut diperlukan perumusan pengertian perjanjian kerja dengan ciri-ciri khas yang dituangkan dalam pokok-pokok pikiran, tujuan, landasan, asas, sikap sosial dan sikap mental beserta sarana-sarana pelaksanaannya. Hubungan perburuhan adalah hubungan antara para buruh dengan barang dan jasa, pengusaha dan pemerintah yang didasarkan atas nilai manifestasi dari keseluruhan dari sila Pancasila dan UUD 1945.

**b. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.**

Unsur-unsur dalam perjanjian kerja berdasarkan pengertian perjanjian kerja : Adanya unsur work atau pekerjaan, adanya service atau pelayanan , adanya unsur time atau waktu tertentu, adanya unsur upah.

**c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.**

Perjanjian kerja waktu tertentu dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis sehingga dapat bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dinyatakan sebagai perjanjian.

**4. Perlindungan Hukum.**

**a. Pengertian Perlindungan Hukum.**

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu: perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-

undangan dalam bidang perpekerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja (Zainal Asikin, 2003 : 78).

**b. Perlindungan Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan.**

Undang-Undang ketenagakerjaan RI Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa tiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Oleh karena itu sesuai dengan asas yang dianut makna perlindungan kerja di Indonesia berlaku secara umum baik bagi pria maupun wanita. Diharapkan dengan adanya perlindungan kesejahteraan pekerja semakin meningkat. Kesemua hak itu harus secara keseluruhan melekat pada setiap orang yang bekerja dalam rangka mencapai kesejahteraannya.

**c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.**

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

**5. Hubungan Industrial**

**a. Pengertian Hubungan Industrial.**

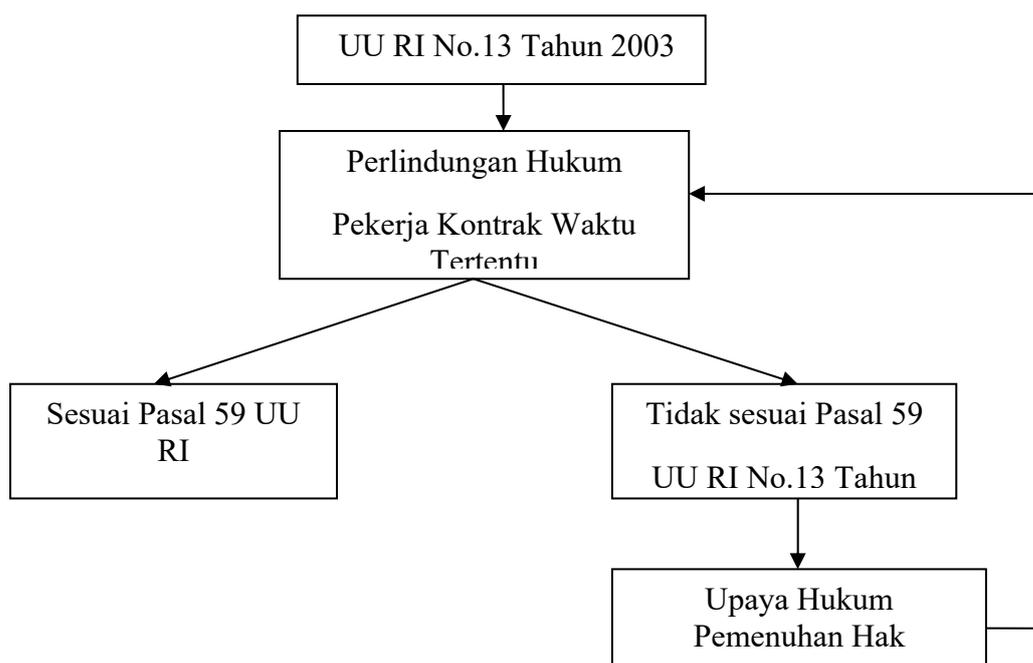
Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

**b. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.**

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu : Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Pujiyo, 2010 : 27-48).

**KERANGKA PEMIKIRAN.**

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 59 UU RI No.13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa angka 4 menyatakan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dengan adanya batasan waktu tersebut, keberadaan pekerja jangka waktu tertentu sangat riskan terhadap pemutusan hubungan kerja. Pekerja merasa tertekan dengan jangka waktu kerja yang dimilikinya. Hal ini diperparah dengan tindak sewenang-wenang dari pihak perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, mereka hanya melakukan perpanjangan kerja kepada pekerja tiap tahunnya, untuk lebih jelasnya disampaikan dalam bentuk bagan alur pemikiran sebagai berikut :



**METODE PENELITIAN :**

Penelitian mengenai kajian Empiris Sosiologis, yaitu pendekatan masalah dengan melakukan penelitian lapangan . Pendekatan yang digunakan adalah dengan studi kasus tunggal (*single case study*) yaitu digunakan satu kasus untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Sumber data yang di gunakan yaitu : primer, yang berupa keterangan-keterangan yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui obyek yang diteliti yaitu mengenai penegakan hukum pidana dalam rangka perlindungan hukum dan pemenuhan hak terhadap pekerja kontrak waktu tertentu pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang berdasarkan UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan juga sumber data sekunder termasuk dalam sumber data ini adalah perjanjian kerja, buku-buku serta dokumen lain, juga berbagai literatur lain berupa peraturan-peraturan yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Metode Analisis Data menggunakan penelitian jenis Normatif Kualitatif.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Perjanjian kerja yang diterapkan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang, menganut perjanjian baku tertulis, antara perusahaan dengan pekerja. Perjanjian antara PT. Bhandha Ghara Reksa ( Persero) Cabang Semarang dengan Calon Pekerja Kontrak Waktu Tertentu yang akan menjalankan pekerjaan sesuai yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. Dilihat dari isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara hak-hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak Waktu Tertentu terdapat beberapa hal yang merugikan Pekerja Kontrak Waktu Tertentu, belum lagi ada beberapa hal yang tidak sesuai atau menyimpang dari Pasal 59 UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa (

Persero) : Pekerjaan yang dikerjakan adalah pekerjaan dalam posisi yang sifat dan jenisnya tetap atau pekerjaan dalam bagian yang penting atau aktivitas di pekerjaan utama misalnya di bagian Logistik, Keuangan, Pergudangan, HRD, dll. Masa Perpanjangan Kontrak yang seharusnya dilakukan maksimal 2(dua) kali pada kenyataannya sering dilanggar dengan memperpanjang sampai dengan 5(lima) kali.

Diskriminasi Upah , Untuk Upah atau Gaji dari Pekerja Waktu Tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) kurang dari UMR atau Upah Minimum Regional sementara pekerja tetap yang melakukan kerja yang sama bahkan ada yang beban kerjanya lebih berat dari pekerja tetap namun segi gaji pekerja tetap mendapat upah yang jauh lebih tinggi, Tidak adanya ketentuan tentang besarnya pesangon apabila perusahaan memutuskan Kontrak Kerjanya. Pekerja Kontrak Waktu Tertentu PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang mengupayakan untuk mendapatkan hak- haknya atau memperoleh hak-haknya tersebut maka Pekerja Waktu Tertentu melakukan tindakan yaitu dengan melaporkan kepada Serikat Pekerja yang ada di PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang. Namun demikian usaha tersebut tidaklah maksimal atau tidak memuaskan karena serikat pekerja tersebut bentukan dari Managemen PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang yang mana orang orang atau pengurus didalamnya merupakan Pekerja Tetap di PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang yang otomatis apabila terjadi permasalahan sudah dipastikan akan membela PT. Bhandha Ghara Reksa ( Persero) Cabang Semarang. Kewenangan tersebut, hanya sebatas dalam rangka proses penyidikan yang dilakukan oleh penyidik pegawai negeri sipil. Pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak berwenang untuk menjatuhkan sanksi hukum. Disinilah letak kelemahan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Semarang dalam rangka melakukan pengawasan ketenagakerjaan.

**KESIMPULAN**

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu untuk memperoleh hak-haknya berdasarkan UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) cabang Semarang sangatlah tidak sesuai dengan jaminan perlindungan hukum yaitu : pasal 6, pasal 86 ayat (1), Pasal 88 ayat (1), Pasal 99 ayat (1) UU RI No 13 Tahun 2003 dan juga juga melanggar atau tidak sesuai dengan Undang Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) dan Pasal 59 ayat (6) Pekerja Kontrak Waktu Tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang tidak mendapatkan Perlindungan Hukum atau dengan kata lain ada Diskriminasi Upah, untuk Upah atau Gaji dari Pekerja Waktu Tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa(Persero) kurang dari UMR atau Upah Minimum Regional sementara pekerja tetap yang melakukan kerja yang sama bahkan ada yang beban kerjanya lebih berat dari pekerja tetap namun segi gaji pekerja tetap mendapat upah yang jauh lebih tinggi.

Upaya hukum pekerja waktu tertentu untuk memperoleh hak-haknya berdasarkan UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) cabang Semarang dengan melakukan tindakan yaitu melaporkan kepada Serikat Pekerja namun usaha tersebut tidaklah maksimal atau tidak memuaskan karena serikat pekerja tersebut bentukan dari Managemen PT. Bhandha Ghara Reksa Cabang Semarang yang mana orang-orang atau pengurus didalamnya merupakan Pekerja Tetap di PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang yang otomatis apabila terjadi permasalahan sudah dipastikan akan membela PT. Bhandha Ghara Reksa ( Persero) Cabang Semarang tersebut. Usaha Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam memperjuangkan status pekerja dari Pekerja Kontrak Waktu Tertentu menjadi Pekerja

Kontrak Waktu Tidak Tentu yang diperjuangkan Serikat Pekerja dan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Semarang mengalami kebuntuan.

Peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang dalam melakukan pengawasan dan memberikan perlindungan terhadap pekerja waktu tertentu waktu tertentu pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) cabang Semarang dalam melakukan pengawasan dan memberikan perlindungan terhadap pekerja semata-mata hanya didasarkan atas adanya laporan penyimpangan pelaksanaan UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pihak Pemerintah dalam hal ini Disnakertrans Kota Semarang mengetahui terjadinya penyimpangan terhadap pemberian upah atau gaji yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional Sebagaimana Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/85 Tahun 2014 Tentang Penetapan Upah Minimum, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) kota Semarang memberikan peringatan ataupun teguran berupa surat dari BPJS Ketenagakerjaan Nomor B/1819/02/2015 tentang Kewajiban Pelaporan Data Upah Tenaga Kerja. Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) kota Semarang tersebut, hanya teguran tidak berwenang untuk menjatuhkan sanksi hukum. Disinilah letak kelemahan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Semarang dalam rangka melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Kewenangan tersebut, hanya sebatas dalam rangka proses penyidikan yang dilakukan oleh penyidik pegawai negeri sipil. Pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak berwenang untuk menjatuhkan sanksi hukum.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Khakim. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Cira Aditya Bakti, 2009.

- Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks Pustaka Mulia, 2011.
- Asikin Zainal, et.al. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perpekerjaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Asri Wijayanti.2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya :Sinar Grafika
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Analisis Pasca Reformasi)*, Buku Teks,2007.
- Asri Wijayanti, 2002. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang di PHK di Perusahaan Swasta*, Prespektif Hukum, Vol.2, No.2.
- Asri Wijayanti. 2005. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang di PHK Karena Adanya Perubahan di Perusahaan*, Dialektika, Vol 4. No.1.
- Bruggink JJ. H. alih bahasa Arief Sidarta.1996.*Refleksi Tentang Hukum*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Djumadi, *Perjanjian Kerja*. 1995. Jakarta : Radjawali Press.
- Hadjon Philipus M., dan Tatiek Sri Djatmiati.2005. *Argumentasi Hukum*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hadjon Philipus M., 2007. *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah Disampaikan Pada Symposium Tentang Politik, Hak Asasi Dan Pembangunan Hukum*, Dies Natalis XL/Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.
- Heribertus Sutopo.2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*. Surakarta : Sebelas Maret University Press.
- HP Rajagukguk. *Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja: Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum*, Disertasi, Jakarta : Universitas Indonesia.
- Husni Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3, Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Imam Soepomo. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan..
- Indiarso dan Mj Saptanno. 1996. *Hukum Perpekerjaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Surabaya :Karunia..

- Kertonegoro Sentanoe. 1999. *Gerakan serikat Pekerja (Trade Unionism) Studi kasus Indonesia dan negara-negara Industri.*, Jakarta :Yayasan Tenaga Kerja Indonesia ( YTKI), Jakarta.
- Koko Kosidin. 1999. *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju.
- Muchtar Kusuma Atmadja dan B Arief Sidharta. 2000.*Pengantar Ilmu Hukum, Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Bandung :Alumni.
- Kusumohamidjojo, Budiono. 1999. *Ketertiban yang adil, Problematik Filsafat Hukum*. Jakarta : Grasindo.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 2010. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Prenada Media.
- R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. 2008. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta : Pradnya Paramita..
- Soetandyo Wignjosoebroto. 1995.*Dari hukum kolonial ke hukum nasional dinamika social politik dalam perkembangan hukum di Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Soetojo Prawirohamidjojo.1984. *Hukum Perikatan Surabaya : Bina Ilmu, Sri Warjiati, Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja*, Bandung : Tarsito.
- Subekti. 1987. *Hukum Perjanjian*. Jakarta : PT. Intermasa.
- Surojo Wignjodipuro. 1983. *Pengantar Ilmu Hukum*, Himpunan Kuliah. Jakarta : Gunung Agung.
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii. 2004. *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*. Jakarta : , Sarana Bhakti Persada
- Tjandra Surya dkk. *Advokasi pengupahan di daerah (Strategi serikat pekerja di era otonomi daerah).*, TURC, Jakarta, 2007.
- Ugo Pujiyo. 2010. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta : Sinar Grafika..

Undang-Undang Dasar Negara RI. Tahun 1945.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang *Ketenagakerjaan* (LN Tahun 2003 No. 39, TLN No.4279).

Undang-Undang No.11. Tahun 2005 tentang *Pengesahan International Covenant on Sosial, economic and cultural Rights (Kovenan internasional tentang hak sosial, ekonomi dan budaya)* LN Tahun 2005 No.119 TLN No. 4557.

Undang-Undang No. 12. Tahun 2005 tentang *pengesahan International Covenant on Civil and Political Rights (Kovenan internasional tentang hak sipil dan politik)* LN Tahun 2005 No. LN Tahun 2005 No. 119 TLN No. 4558.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.

<http://www.antara.co.id/arc/2007/8/27/menaker-trans-dibutuhkan-220-pengawas-ketenagakerjaan-baru>.

<http://www.epsikologi.com/epsi/industri-detail.asp?id=315>, diup date 13 April 2008.

<http://www.hukumonline.com/detail.asp?id=19878&cl=Fokus+>

<http://www.kompasiana.com/amran/hubungan-kerja-antara-pengusaha-dan-pekerja-beserta-sifatnya>

<http://www.primaironline.com/berita/sosial/upah-pekerja-di-indonesia-hanycover-49-kebutuhan-hidup>.