

Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan pada Hotel Berbintang di Bali

Ni Desak Made Santi Diwyartha
Sekolah Tinggi Pariwisata Bali

Abstract

Tourism development brings implementation to the development of various components involved, both government, local communities, tourists and entrepreneurs in the tourism sector. This study seeks to understand the implementation of labor regulations in star-rated hotels in Bali. Quantitative research method with research instruments in the form of questionnaires, interview lists, checklists. The study population was the manager of star-rated hotels in Bali. The study sample were managers of four and five star hotels in Bali. The sampling method used was purposive random sampling. The results of the study show that employment agreements on starred hotels in Bali include agreements related to wages, agreements related to the operational functions of star-rated hotel management in Bali, agreements related to foreign workers and the use of outsourcing personnel, agreements related to occupational health and safety. The employment agreement also aims to maintain health and work safety for its employees as follows: a. Protecting workers for their safety rights in doing work for the welfare of life and increasing national production and productivity. b. Ensure the safety of every other person at work. c. Production sources are maintained and used safely and efficiently

Keywords: Implementation, regulation, employment, star hotels

Pendahuluan

Pasal 1 angka (14) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerja merupakan orang yang telah bekerja pada majikan dengan melakukan semua pekerjaan yang diberikan dan akan diberi upah tiap kali menyelesaikan pekerjaannya. Mereka hidup di Indonesia juga berhak mendapatkan pekerjaan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (amandemen) Pasal 27 ayat 2 bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahannya atau penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban

mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Perjanjian diartikan sebagai hubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau sanggup berjanji untuk melakukan sesuatu hal berhak menurut pelaksanaan janji itu.

Fokus bidang kajian ketenagakerjaan merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian kita bersama. Persoalan terkait ketenagakerjaan yang diteliti tidak hanya terbatas pada permasalahan ketersediaan tenaga kerja (supply side), tetapi juga memperhatikan sisi kebutuhan tenaga kerja (demand side). Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan utama pembangunan nasional untuk menciptakan kesempatan kerja, baik dalam jumlah maupun kualitas yang memadai, sehingga dapat menyerap tambahan angkatan kerja baru setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan hotel berbintang di Bali, erdapat tujuh masalah ketenagakerjaan yang sering muncul seperti outsourcing, pengupahan, kesehatan dan keselamatan kerja, PHK missal, tenaga kerja, penatarumahtangga, tenaga kerja asing.

Berdasar uraian latar belakang permasalahan di atas, penelitian ini berupaya mengangkat topik, Implementasi Kebijakan Peraturan Ketenagakerjaan pada Hotel Berbintang.

M.G Rood (pakar hukum perburuhan dari Belanda)menjelaskan 4 unsur syarat perjanjian kerja : Adanya unsur pekerjaan (work), Adanya unsur pelayanan (service), Adanya unsur waktu (time), Adanya unsur upah (payment). Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan beleid baru penggunaan pekerja warga negara asing. Diundangkan pada 30 Desember 2013, Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenakertrans) No. 12 Tahun 2013 mengatur tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Permenakertrans ini menggantikan beleid serupa yang terbit 2008 silam. Salah satu aturan baru yang berbeda dari Permenakertrans No. 2 Tahun 2008 adalah pemberi kerja bagi TKA. Beleid terbaru menjelaskan perusahaan pemberi kerja harus berbadan hukum. Kalaupun ada pengecualian buat badan usaha bukan badan hukum, harus dinyatakan dalam undang-undang. Dalam peraturan lama, persekutuan komanditer (CV), diperkenankan menggunakan TKA. Dalam beleid baru hal ini tidak diperkenankan lagi sepanjang tak disebut dalam undang-undang. Pasal 4 Permenakertrans No. 12 Tahun 2013 berbunyi: *“Pemberi kerja TKA yang berbentuk persekutuan perdata, firma (Fa), persekutuan komanditer (CV), dan usaha dagang (UD) dilarang mempekerjakan TKA kecuali diatur dalam undang-undang”*. Rumusan ini berarti CV, UD, atau Firma hanya boleh menggunakan TKA jika diatur dalam undang-undang.

Ketentuan lain yang diperbarui adalah izin Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk pekerjaan sementara. Beleid lama tak membuat rincian yang jelas. Kini, Pasal 8 Permenakertrans menyebut empat jenis pekerjaan

yang bersifat sementara yaitu pemasangan mesin, elektrikal, layanan purnajual, dan produk dalam masa peninjauan usaha. Meski lebih rinci, tidak ada perubahan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) untuk pekerjaan sementara.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif-deduktif dengan menggunakan desain atau format deskriptif- kualitatif studi kasus. Dikatakan kualitatif-deduktif karena tahapan penelitian didahului dengan mengkaji teori-teori yang relevan terhadap topik penelitian, teori ini dijadikan jawaban sementara dari pertanyaan penelitian, digunakan sebagai pedoman dalam pengumpulan data dan juga digunakan menganalisis data untuk mengambil kesimpulan. Penelitian deskriptif-kualitatif sangat umum digunakan dalam penelitian sosial. Format penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, atau berbagai fenomena realitas social yang ada di masyarakat yang menjadi obyek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karkater, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu (Moloeng, 2001; Bungin, 2007).

Format penelitian deskriptif-kualitatif dilakukan dalam bentuk studi kasus. Format deskriptif-kualitatif studi kasus memusatkan diri pada suatu unit tertentu dari berbagai fenomena sehingga dapat mendeskripsikan dan mengungkap fenomena tersebut secara mendalam. Format deskriptif-kualitatif lebih tepat apabila digunakan untuk meneliti masalah-masalah yang bersifat mendalam (Bungin, 2007). Tujuan dari penelitian ini tidak saja konfirmatif tetapi juga bersifat eksploratif.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil *indepth interviews* dengan Manager dan pemilik serta penyebaran angket (*Questionnaire*) kepada pihak manajemen hotel berbintang di Bali. Data sekunder berupa laporan perjanjian ketenagakerjaan di hotel berbintang di Bali. Data primer dikumpulkan dengan metode *indepth interview*, *questionnaire*, dan studi dokumentasi. *Indepth Interview* bertujuan untuk memperoleh data tentang perjanjian kerja dan ketenagakerjaan di hotel berbintang di Bali. *Questionnaire* bertujuan untuk memperoleh data tentang posisi jabatan dan sistematika kerja serta uraian pekerjaan pada hotel berbintang di Bali. Studi Dokumentasi bertujuan untuk memperoleh data tentang jabatan dan sistematika kerja serta uraian pekerjaan pada hotel berbintang di Bali.

Narasumber / Informan dalam penelitian kualitatif tidak dapat ditentukan dengan rumus seperti dalam penelitian kuantitatif dan penentapannya juga bukan ditentukan oleh pemikiran bahwa informan harus mewakili populasi, melainkan informan itu harus dapat memberikan informasi yang diperlukan. Oleh karena itu metode yang digunakan dalam menentukan informan dalam wawancara adalah *Purposive Sampling*, yaitu metode menentukan subjek/objek penelitian sesuai dengan tujuan. Dengan menggunakan

pertimbangan sesuai dengan topik penelitian, peneliti memilih subjek/objek sebagai unit analisis. Peneliti menentukan unit analisis berdasarkan kebutuhannya dan menganggap unit analisis tersebut representatif (Satori & Komariah, 2012). Informan dalam penelitian ini adalah manager dan pemilik hotel berbintang di Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah manager atau pemilik dan karyawan hotel berbintang di Bali. Anggota sampel dipilih dengan menggunakan metode *Purposive Random Sampling*. Teknik sampling ini digunakan karakteristik populasi memiliki strata yaitu setiap hotel memiliki jumlah hotel yang berbeda dan jenis pengelolaan yang berbeda. Karena itu prosedur yang dilakukan dalam pengambilan sampel secara berturut-turut sebagai berikut: populasi dikelompokkan berdasarkan jumlah kamar dan jenis manajemen, kemudian jumlah anggota sampel dipilih sesuai tujuan (*purposive random sampling*). Terdapat 20 manajer hotel berbintang empat dan lima di Bali yang menjadi narasumber.

Pembahasan

Pada tahun 2006, jumlah hotel di Bali hanya 1.635 (BPS 2017). Pada tahun 2017, jumlahnya menjadi 2.079 hotel, baik berbintang maupun non bintang. Daerah yang dulu terpapar sebagai daerah agraris dengan bentangan sawah hijau, kini sebagian telah menjadi deretan hotel dan sarana penunjang pariwisata lainnya.

Tahun 2015 sumbangsih lapangan usaha Penyediaan Akomodasi dan Makan-Minum merupakan penyumbang tertinggi pertumbuhan ekonomi Bali. Dari pertumbuhan PDRB yang mencapai 6,04 persen, sumbangan tertinggi yaitu 1,13 persennya berasal dari lapangan usaha Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum. Kontribusi lapangan usaha tersebut terhadap distribusi ekonomi, kontribusinya mencapai 22,82 persen pada tahun 2015. Berikutnya baru hotel dan jenis akomodasi lainnya, yang merupakan salah satu komponen vital industri pariwisata. Hal ini memperlihatkan bahwa usaha akomodasi, makanan dan minuman merupakan sesuatu yang mesti dipelihara dan dikembangkan. Namun, mau tidak mau, konsekuensinya pertumbuhan jumlah akomodasi secara global tidak dapat dibendung lagi. Dengan kata lain, tidak cukup hanya kuantitas akomodasi yang ditingkatkan, fasilitas-fasilitas akomodasi yang dapat menambah kenyamanan juga merupakan hal yang harus diperhatikan dalam mengembangkan sarana akomodasi.

Pada 2015, jumlah hotel di Bali bertambah sebanyak 29 unit atau naik 1,14 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Hotel berbintang bertambah sebanyak 32 unit atau lebih dari 12 persen. Jika disimak berdasarkan kabupaten/kota, jumlah hotel bintang di Kabupaten Badung masih mendominasi dengan persentase hingga 65,12 persen. Disusul Kota Denpasar sebesar 12,81 persen, dan Kabupaten Gianyar sebanyak 8,90 persen. Begitu pun untuk hotel non bintang, Badung mendominasi hingga 27,31 persen, disusul Kabupaten Gianyar sebanyak 19,91 persen, dan Kota Denpasar sebanyak 13,96 persen. Sejalan dengan penambahan hotel, jumlah kamar juga meningkat. Jika tahun 2014 jumlah kamar mencapai 55.664 kamar, maka pada 2015 jumlah kamar mencapai 60.313 kamar. Atau naik hampir 5.000 kamar dibandingkan tahun sebelumnya. Dilihat berdasarkan klasifikasinya, jumlah kamar hotel bintang tahun 2015 mencapai 31.596 unit. Naik dibandingkan tahun 2014 yang hanya 28.811 unit kamar. Untuk akomodasi non bintang, jumlah kamar juga naik dari 26.853 kamar pada 2014 menjadi 28.717 kamar pada 2015.

Berdasarkan data Dinas Pariwisata Daerah Pemprov Bali, baik jumlah hotel maupun kamar pada 2016 kembali melonjak. Kepala Dinas Pariwisata Daerah Pemprov Bali, A A Gede Yuniartha Putra, mengatakan jumlah pondok wisata pada 2016 mencapai 3.150 dengan jumlah kamar 10.424. Jumlah kamar hotel melati mencapai 1.511 dengan jumlah kamar 36.388. Sehingga total kamar yang ada untuk hotel berbintang, pondok wisata ditambah hotel melati sebanyak 78.638.

Sedangkan data hotel bintang berdasarkan klasifikasi bintang pada 2016, sebanyak 335 untuk hotel bintang satu. Bintang 2 sebanyak 22 hotel dengan 1.241 kamar, bintang 3 sebanyak 49 hotel dengan 3.997 kamar, bintang 4 sebanyak 75 hotel dengan 10.732 kamar. Kemudian hotel bintang 5 sebanyak 66 hotel dengan 15.081 kamar. Total hotel berbintang pada 2016 sebanyak 547 hotel dengan 31.386 kamar. Sehingga secara keseluruhan, terjadi kenaikan hotel cukup signifikan dari 2006 yang hanya 1.653 hotel, menjadi 2.079 hotel pada 2015, dan 4.880 hotel pada 2016.

Hal ini menjadi momok, karena dengan derasnya pertumbuhan hotel yang tidak seimbang dengan jumlah kunjungan wisatawan, menyebabkan turunnya okupansi. Walaupun Badung telah mengeluarkan peraturan bupati mengenai

minimal ukuran tanah harus 50 are, yang bertujuan menghambat pembangunan hotel. Namun dirasa belum berpengaruh signifikan. Kalau dulu kan tanah 10 are saja bisa bangun budget hotel, sekarang minimal 50 are. Tetapi seharusnya moratorium untuk Badung ini, termasuk Denpasar dan Gianyar juga.

Ketua PHRI Bali, Tjokorda Oka Artha Ardana Sukawati, mengatakan, jumlah kamar yang cukup banyak, tidak berbanding lurus dengan jumlah kedatangan wisatawan ke Bali. Kalkulasi kasarnya, jika di ada 130 ribu room night maka dalam setahun menghasilkan 47 juta lebih room night. Sementara kedatangan wisatawan mancanegara (wisman) dan wisatawan domestik (wisdom) masing-masing diperkirakan 5 juta, sehingga totalnya 10 juta.

Perjanjian Ketenagakerjaan Hotel Berbintang di Bali

Perkembangan pariwisata di Bali memberi kesempatan berkembangnya Usaha Akomodasi di Bali. Pada tahun 2016, tercatat terdapat dengan jumlah kamar sebanyak yang tersedia di Bali. Tingkat hunian sebesar. Perjanjian ketenagakerjaan pada hotel berbintang di Bali di klasifikasikan menjadi empat, yakni perjanjian ketenagakerjaan terkait pengupahan, perjanjian ketenagakerjaan terkait sistematika kerja, perjanjian ketenagakerjaan terkait, dan perjanjian ketenagakerjaan terkait.

Perjanjian Pengupahan

Manajemen dan pemilik usaha akomodasi hotel berbintang membatasi jumlah pegawai tetap, dan menggunakan pekerja waktu tertentu. Hal ini karena menjamurnya usaha peminatan bagi wisatawan, seperti hostel, *guest house*, hotel, dan vila menyebabkan persaingan sangat ketat. Pekerja waktu tertentu ini terbagi menjadi pekerja kontrak dan pekerja harian lepas, disebut *daily worker*.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Emma. R. Allen, *Analysis Trends and Challenges In The Indonesian* yang diterbitkan Asian Development Bank (ADB), yakni aturan pemerintah tentang pemberian pesangon yang cukup besar, jauh lebih tinggi dibandingkan negara ASEAN lain, adalah salah satu alasan makin banyaknya perusahaan yang enggan menggunakan pegawai tetap.

Perjanjian Outsourcing

Persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem outsourcing, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan bersangkutan. Perizinan penggunaan tenaga kerja asing

berdasarkan keahlian dengan persyaratan tenaga kerja Indonesia dalam rangka alih teknologi (*transfer of knowledge*).

Pelaksanaan bagi penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan yang telah di ijinakan dilakukan pengawasan baik terdapat penggunaan maupun tenaga kerja asing yang bersangkutan agar tidak melakukan penyimpangan atau pelanggaran dalam hal penggunaan tenaga kerja asing sesuai persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang dicantumkan dalam ijin penggunaan tenaga kerja asing, dalam hal ini ditemukan adanya penyimpangan atau pelanggaran persyaratan dalam penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan ijin yang telah diberikan, maka di ambil tindakan sesuai bobot penyimpangan, pelanggaran yang meliputi: Teguran tertulis dalam rangka pembinaan; Mengeluarkan TKA yang bersangkutan dari lokasi kerja; Penyidikan terhadap penggunaan TKA yang telah melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam penggunaan TKA.

Perjanjian Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Pengertian program kesehatan kerja: Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut :

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Perjanjian Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Pengertian program kesehatan kerja:

Perjanjian Tenaga Kerja Asing

Perjanjian ketenagakerjaan terkait tenaga ekerja asing pada hotel bintang di Bali sebagai berikut :

1. Ketentuan mengenai tenaga kerja asing di Indonesia dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak diatur lagi dalam suatu perundang-undangan tersendiri seperti di dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, tetapi merupakan bagian dari kompilasi dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru tersebut. Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dimuat pada Bab VIII Pasal 42 sampai dengan pasal 49.

Kendala-kendala yang dihadapi di lapangan antara lain : masalah perizinan penggunaan tenaga kerja asing, sengketa kesenangan kelembagaan pemberi izin antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, Masalah pembayaran uang kompensasi, Masalah alih teknologi; dan lain-lain.

2. Penempatan tenaga kerja asing dapat dilakukan setelah pengajuan rencana penggunaan tenaga kerja disetujui oleh Departemen tenaga Kerja dengan mengeluarkan Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

3. terhadap setiap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia diberlakukan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Perlindungan dengan memberikan JAMSOSTEK ini tidak hanya terhadap tenaga kerja asing yang bersangkutan melainkan juga keluarganya.

Dalam rangka alih teknologi (transfer of Knowledge), setiap penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia wajib didampingi oleh tenaga kerja Indonesia, dan sebagai bentuk implementasinya si pemberi kerja wajib mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. Selain mengadakan diklat, para pengusaha pengguna tenaga kerja asing juga diharuskan membayar Dana Pengembangan Keahlian dan Ketrampilan (DPKK).

Perjanjian Fungsi Operatif

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Simpulan

Hasil penelitian memperlihatkan Perjanjian ketenagakerjaan pada hotel ber bintang di Bali mencakup perjanjian terkait upah, perjanjian terkait fungsi operasional manajemen hotel berbintang di Bali, perjanjian terkait tenaga kerja asing dan penggunaan tenaga outsourcing, perjanjian terkait kesehatan dan keselamatan kerja. Perjanjian ketenagakerjaan juga bertujuan menjaga kesehatan dan selamatan kerja terhadap karyawannya sebagai berikut : a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja. c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien

Indonesia masih memerlukan investor asing, demikian juga dengan pengaruh globalisasi beradaban dimana Indonesia sebagai negara peserta WTO, Indonesia harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut di harapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Tenaga ahli yang didatangkan dari luar negeri adalah tenaga trampil, dan memiliki sertifikasi serta dibawah pengawasan ketat, sehingga dapat membantu proses pembangunan ekonomi dan teknologi di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Asiati, Devi. Dkk. 2010. *Kemitraaan antara Tenaga Kerja, Dunia Usaha, dan Pemerintah untuk Keberlangsungan Pekerjaan*. Jakarta : LIPI.
- Blackledge, Paul (2011). [*"Why workers can change the world"*](#). London : *Socialist Review*
- Evilisna. 2007. *Dampak Kebijakan Ketenagakerjaan terhadap Tingkat Pengangguran dan Perekonomian Indonesia di Era Otonomi Daerah*.
- Ford, Glen. 2015. [*Capitalism's War on Democracy*](#). *"Black Agenda Report's Glen Ford says capitalism's greatest foes are an organized and united working class."* [*The real news network*](#)
- Kuncoro, M. 2006. *Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan*.
- Prodjodikoro, Wirjono. 2002. *Asas-Asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Mandar Maju.

Soerjono Soekanto. 1998. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI.

Tjiptoherijanto, Prijono, dan Nagib Laila. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: di Antara Peluang dan Tantangan*. Jakarta : LIPI.

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Widodo, YB. Dkk. 2009. *Perkembangan Ketenagakerjaan dalam Pembangunan Pedesaan: Studi Kasus Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Solok*. Jakarta : LIPI.

Wijayanti, Asri. 2012. *Hak Membentuk Serikat Buruh (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Philipina dan Australia)*. Revka Petra Media.