

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN
TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003**

Moh Ali Fachtony

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jalan Mayjen Haryono No 193 Malang 65144, Telepon (0341) 551932, Fax (0341) 552249
Email : Alicumi27@gmail.com

ABSTRACT

Research on the legal protection of women workers on occupational safety and health based on Law No 13 of 2003, discusses the problems of (1) what are the considerations for the need for regulatory provisions that apply the provisions? The legal materials include primary and secondary legal materials. The analysis of legal materials used in. Conclusions is the considerations of the need for regulations that regulate restrictions and prohibitions for female workers in carrying out their work. The protection of workerd againts occupational safety and health especially women must be implemented which include : (1) work safety, (2) occupational health and company hygiene (3) work home (4) compensation forvtreatment and rehabilitation in the event of a work accident.

***Keywords :** Female workers, Occupational Safety and Health*

ABSTRAK

Penelitian tentang perlindungan hukum pekerja perempuan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, membahas masalah (1) Apakah yang menjadi pertimbangan perlunya ada ketentuan peraturan yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja? (2)Apakah akibat hukumnya bagi perusahaan yang tidak menerapkan ketentuan peraturan yang berlaku? Bahan hukumnya meliputi bahan hukum primer dan sekunder. Analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Kesimpulannya adalah pertimbangan perlu adanya peraturan yang mengatur pembatasan dan larangan bagi pekerja perempuan dalam menjalankan pekerjaan. Perlindungan tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja khususnya perempuan harus dilaksanakan, mengingat hak-hak yang harus dipenuhi yang mencakup : (1) keselamatan kerja; (2) kesehatan kerja dan higiene perusahaan; (3) norma kerja; (4) ganti rugi perawatan dan rehabilitasi kecelakaan kerja.

Kata Kunci: Pekerja Perempuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum pekerja, termasuk didalamnya adalah pekerja perempuan. Yang dimaksudkan orang perempuan di sini adalah orang perempuan dewasa. Berarti seorang perempuan yang telah berumur delapan belas tahun atau lebih (Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Seorang perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun termasuk orang muda atau anak. Untuk seorang perempuan prinsip yang dianut sama dengan prinsip untuk orang muda, yakni pada umumnya diperbolehkan menjalankan pekerjaan, tetapi diadakan pembatasan. Untuk orang perempuan tidak ada larangan mutlak menjalankan pekerjaan Pekerja/buruh juga diberikan kesempatan untuk beribadah (Pasal 80). Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid (Pasal 81).

Pekerja/buruh perempuan harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandung (Pasal 82).

Keselamatan dan kesehatan kerja; moral kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Undang-undang yang khusus mengatur keselamatan kerja adalah Undang - undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Ditinjau dari segi hukum keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu :¹

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial
2. Adanya sumber bahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 100

kesehatan kerja adalah:² Mengenai Kesehatan Kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Tujuan kesehatan kerja adalah : Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social; Mencegah tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja; Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja; Meningkatkan produktivitas kerja.

Pasal 88 (1) Undang - undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Undang - undang yang mengatur Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Undang - undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek jo. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek. Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 3 tahun 1992 adalah merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerjaan tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya. Ruang lingkup jaminan sosial bagi tenaga kerja meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja; Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan

² *Ibid*, hal. 101.

kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan yang biasa/wajar dilalui.

- b. Jaminan Kematian; Kematian yang mendapatkan santunan adalah tenaga kerja yang meninggal dunia pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini merupakan suplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan tenaga kerja. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan biaya pemakaman. Besarnya jaminan kematian ini adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.

Tabungan Hari Tua. Hari tua adalah umur pada saat produktivitas tenaga kerja menurun, sehingga perlu diganti dengan tenaga kerja yang lebih muda. Termasuk dalam penggantian ini adalah jika tenaga kerja tersebut cacat tetap dan total (*total and permanent disability*). Pembayaran iuran jaminan hari tua menjadi tanggung jawab bersama antara pekerja dan pengusaha yakni 3,70% ditanggung pengusaha dan 2% ditanggung oleh pekerja (Pasal 9 Ayat [2] Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993). Adanya peran serta tenaga kerja dalam pembayaran iuran jaminan hari tua ini dimaksudkan semata-mata untuk mendidik tenaga kerja agar perlunya perlindungan di hari tua. Untuk itu perlu menyisihkan sebagian penghasilannya untuk menghadapi hari tua tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengambil judul: "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". Dari paparan latar belakang tersebut diatas, ada beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu: pertimbangan perlunya ada ketentuan peraturan yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan akibat hukumnya bagi perusahaan yang tidak menerapkan ketentuan peraturan yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Terkait dengan kegiatan penelitian, peneliti menggunakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang mengkaji peraturan perundang-undangan dalam suatu tatanan yang koheren tentang hukum

sebagai norma positif yang berlaku pada suatu waktu sebagai produk kekuasaan tertentu.³ Penelitian hukum normatif, disebut juga penelitian hukum doktrinal, yaitu penelitian terhadap hukum yang dikonsepsikan dan di kembangkan atas dasar doktrin yang dianut dan dikembangkan.

PEMBAHASAN

Pertimbangan Perlunya Ada Ketentuan Peraturan yang Berlaku Terhadap Pekerja Perempuan Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara itu, pekerja perempuan sebagai sosok seorang perempuan yang hidup dalam kodrati perempuan, tata kehidupannya juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternalnya. Yang dimaksudkan orang perempuan di sini adalah orang perempuan dewasa. Berarti seorang perempuan yang telah berumur delapan belastahun atau lebih. Pasal 76 ayat (1) Undang - undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pembatasan dan larangan bagi pekerja perempuan untuk menjalankan pekerjaan sebagaimana disebutkan di atas dimaksudkan untuk melindungi pekerja perempuan itu sendiri dari norma kesusilaan maupun untuk menjaga fisiknya karena secara kodrati fisik wanita lebih lemah dibandingkan dengan pria. Perlindungan tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerjakhususnya perempuan harus dilaksanakan, mengingat bahwa:⁴

1. Hak-hak tenaga kerja yang harus dipenuhi adalah berhak mendapatkan perlindungan kerja yang mencakup : (1) keselamatan kerja; (2) kesehatan kerja dan higiene perusahaan; (3) norma kerja; dan (4) ganti rugi perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.
2. Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dilaksanakan dengan mengingat bahwa setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada di

³ Soetandyo Wignyosubroto, *Sebuah Pengantar Kearah Perbincangan' Tentang Pembinaan Penelitian Hukum Dalam Pembangunan Jangka Panjang Tahap II*, BPHN Departemen Kehakiman 1995, hal. 5

⁴ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2019, hal.186

- tempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya.
3. Hak-hak yang harus diperoleh tenaga kerja dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.
 4. Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita dalam keselamatan dan kesehatan kerja.
 5. Dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja tidak ada perbedaan atau diskriminasi antara tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki.
 6. Kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pengurus perusahaan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja adalah memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
 7. Pelaksanaan pelayanan kesehatan kerja oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.
 8. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pati, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi tersebut agar pelaksanaan peraturan perundang-undangan khususnya yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja sesuai dengan yang diharapkan.
 9. Kendala-kendala dalam pengawasan peraturan perundang-undangan tentang perlindungan tenaga kerja, adalah sebagai berikut : keterbatasan tenaga yang melakukan pengawasan.
 10. Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan kecil, perusahaan sedang dan perusahaan besar tidak ada perbedaan, artinya berlaku sama, harus dilaksanakan di semua jenis perusahaan.
 11. Penentuan jenis perusahaan secara kedinasan/Instansi Kantor Tenaga Kerja tidak ada kriterianya, namun menurut Konfederasi SPSI dipisahkan menjadi sektor-sektor menurut jenis komoditi usahanya, menurut jumlah tenaga kerjanya dan menurut jumlah modalnya.
 12. Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di sektor informal (home industri, usaha keluarga) berlaku sama seperti pada perusahaan-perusahaan lain, karena pada dasarnya di sektor informal (home industri, usaha keluarga) ada hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja.
 13. Sanksi yang diberikan apabila ada perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja, adalah sanksi pidana bagi semua perusahaan yang tidak melaksanakan

ketentuan-ketentuan di bidang ketenagakerjaan.

14. Perusahaan-perusahaan yang melaksanakan kewajiban dengan baik sesuai dengan ketentuan perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja diberikan penghargaan dari Pemerintah.
15. Bila ada perselisihan antara tenaga kerja dan perusahaan dalam hal tidak dipenuhinya hak-hak tenaga kerja dan kewajiban pengusaha.
16. Tidak ada saran-saran untuk perbaikan dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan tersebut.

Mengenai Kesehatan Kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja perempuan memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Tujuan kesehatan kerja adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan pekerja perempuan yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial ;
- b. Mencegah pekerja perempuan dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja;
- c. Menyesuaikan pekerja perempuan dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja;
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.

Sumber-sumber bahaya bagi Kesehatan Pekerja Perempuan adalah :

1. Faktor fisik
2. Faktor kimia
3. Faktor biologis
4. Faktor fatal
5. Faktor psikologis

Akibat Hukum Bagi Perusahaan yang Tidak Menerapkan Ketentuan Peraturan yang Berlaku Terhadap Pekerja Perempuan Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian tujuan kesehatan kerja adalah: a. Melindungi pekerja dari resiko kesehatan kerja. b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh. c. Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya. d. Menjamin agar produksi dipelihara dan

dipergunakan secara aman dan berdaya guna. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi : 1. 7(tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ; atau 2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam hukum ketenagakerjaan bentuk perlindungan hukum yang diberikan berupa perlindungan hukum dibidang keamanan kerja dimana baik dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dengan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja, negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja. Dalam hal pertanggung jawaban terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ketika melaksanakan kewajibannya dalam pekerjaan, maka pengusaha akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja. Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahsan diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pertimbangan perlu adanya peraturan yang mengatur pembatasan dan larangan bagi pekerja perempuan dalam menjalankan pekerjaan, dimaksudkan untuk melindungi pekerja perempuan itu sendiri dari norma kesusilaan maupun untuk menjaga fisiknya karena secara kodrati fisik wanita lebih lemah dibandingkan dengan pria. Perlindungan tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja khususnya perempuan harus dilaksanakan, mengingat hak-hak tenaga kerja yang harus dipenuhi adalah berhak mendapatkan perlindungan kerja yang mencakup : (1) keselamatan kerja; (2) kesehatan kerja dan higiene perusahaan; (3) norma kerja; dan (4) ganti rugi perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja. Karena itu lalu diberlakukan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per- 02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dan Penyelenggaraan Kesehatan Kerja, dengan

mengingat sifat kodratnya tenaga kerja perempuan, yang mendapat perlakuan khusus.

2. Akibat hukumnya apabila ada perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan mendapatkan sanksi. Adapun sanksi yang dijatuhkan dapat berupa sanksi pidana bagi semua perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Pasal 15 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, memberikan sanksi berupa pidana dan denda, sedangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada ketentuan sanksi pidana kecuali berupa sanksi administratif. Sebaliknya bagi Perusahaan-perusahaan yang melaksanakan kewajiban dengan baik sesuai dengan ketentuan perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja diberikan penghargaan (*reward*) dari Pemerintah. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Terkait dengan keselamatan kerja, pengusaha akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat terjadinya kecelakaan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, berikut penulis kemukakan beberapa saran, yaitu:

1. Hendaknya peraturan yang telah diberlakukan oleh Pemerintah dalam rangka mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja, diantaranya: Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan (SMK3), dapat dilaksanakan dengan baik.
2. Peraturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja dimaksud tidak lain berupa patokan atau pedoman untuk berperilaku secara pantas, yang sebenarnya merupakan suatu pandangan dan sekaligus harapan. Peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Ali, Machsoen, dkk., 2006, *Penyelesaian perselisihan Hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial*, Laporan Penelitian Dipa PNBPN yang diajukan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Airlangga, Surabaya
- Budiono, Abdul Rachmad, 1999, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djojodibroto, Darmanto, 1999, *Kesehatan Kerja di Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Fakih, Mariyadi, 2004, *Perlindungan Keselamatan Tenaga Kerja (Perspektif Islam dan HAM)*, Jurnal Ilmiah Dinamika Hukum Th X No. 20, Pebruari 2004.
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kansil, CST dan Christine, 2001, *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Manulang, Sendjun H, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prints, Darwan, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Poerwadarminta, WJS, 1985, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta.
- Shamad, Yunus, 1995, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta.
- Sirin, Khaeron, *Arah Politik Perburuhan*, Koran Republika, 26 April 2006.
- Soepomo, Iman, 2001, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.
- Suhardi, Gunarto, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Suma'mur, PK, 1976, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, Jakarta.
- YW, Sunindya dan Ninik Widiyanti, 1988, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta.
- Suratman, (2018), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Suratman dan Phillips Dillah, (2015), *Metode Penelitian Hukum*, Penerbit PT Alfabeta, Bandung.

Peraturan perundang-undangan:

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial