

MENAKAR PERLINDUNGAN HUKUM HAK NORMATIF PEKERJA/BURUH DALAM INDUSTRIALISASI

Oleh : Teguh Sulistia, S.H., M.Hum.*

Abstrak

Perlindungan hukum hak normatif pekerja/buruh di Indonesia masih lemah dan membutuhkan peningkatan oleh pemerintah dan serikat kerja yang menaunginya. Para pekerja masih diperlakukan kurang layak oleh pengusaha dalam hubungan kerja dan kegiatan industri. Hubungan tripartite kurang berjalan baik karena kebijaksanaan pemerintah di bidang ekonomi dan ketenagakerjaan cenderung berpihak pada pengusaha daripada pekerja. Akibatnya, sengketa antara pekerja dan pengusaha tidak dapat dihindarkan. Harmonisasi kerja ini sebenarnya dapat dilakukan melalui pengembangan sumberdaya manusia dan perlindungan hukum hak normatif pekerja. Bagaimanakah cara menakar hal tersebut? Kata kunci : perlindungan hukum, hak normatif, pekerja/buruh, industrialisasi.

1. Pendahuluan

Dewasa ini masalah ketenagakerjaan menjadi isu hangat dengan adanya pelbagai kasus menyangkut hubungan tripartite (pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah) yang kurang harmonis sehingga menimbulkan perselisihan industrial yang tidak kunjung selesai. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sewenang-wenang, hak-hak normatif tenaga kerja tidak diberikan oleh pengusaha (cuti hamil, sakit, upah, asuransi kesehatan) ataupun kebijaksanaan pemerintah yang tidak memihak pada kepentingan tenaga kerja. Tindakan demikian akhirnya menyebabkan para pekerja melakukan tindakan brutal seperti merusak tempat kerja, pemogokan massal dan unjuk rasa jalanan untuk menarik perhatian pengusaha/pemerintah, namun amat merugikan bagi masyarakat luas.

Peristiwa hubungan tripartite dalam “dunia industri” yang kurang harmonis di Indonesia selalu menjadi masalah menarik dan krusial, karena menyangkut pada kepentingan banyak pihak. Bagi tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan

* Staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang dan kandidat doktor Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

sandang, pangan dan papan, mereka mau bekerja keras dengan harapan akan memperoleh upah yang layak, pengusaha menghasilkan produk manufaktur dan atau jasa untuk memperoleh keuntungan (*profit*) guna memenuhi kebutuhan konsumen di dalam dan luar negeri, pemerintah akan memperoleh pajak dan devisa negara untuk membiayai kegiatan pembangunan nasional di seluruh tanah air.

Idealnya hubungan tripartite ini dapat berjalan harmonis tanpa merugikan salah pihak, terutama pada hubungan langsung antara pekerja dengan pengusaha. Akan tetapi hubungan kedua belah pihak ini tidak berjalan dengan mulus, karena pihak pekerja selalu dirugikan dengan kebijaksanaan pengusaha, terutama masalah upah dan kesejahteraan sosial. Di sisi lain, pemerintah tidak mau belajar pada pengalaman masa lalu menghadapi tuntutan hak normatif para pekerja. Kebijakan pemerintah selalu berpihak pada kepentingan pengusaha dengan asumsi, sektor industri banyak menghasilkan pajak dan devisa negara yang harus dilindungi meskipun mengorbankan kepentingan para pekerja. Akibatnya selama ini, kebijaksanaan pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) Republik Indonesia tanpa disadari sering mengorbankan hak normatif para pekerja yang sudah mengucurkan keringat habis-habisan untuk kepentingan bisnis pengusaha, namun diperlakukan kurang layak hanya demi keuntungan pengusaha dan target perolehan pajak/devisa bagi negara.

Memasuki era globalisasi dewasa ini, penduduk dunia telah berada pada satu perkampungan global (*global village*) yang tidak mengenal akan batas-batas wilayah (*borderless world*) dengan merambahnya teknologi informasi di dalam segenap aspek kehidupan masyarakat manusia (Naisbitt and Aburdene, 1990 : 25). Era teknologi informasi merupakan suatu revolusi industri berbasis pengetahuan yang berguna untuk mencerdaskan umat manusia. Masuknya teknologi informasi di dalam dunia industri secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi sikap mental dan pandangan para pekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha. Implikasi dari era globalisasi ini telah merubah “wajah” lapangan industri, perdagangan dan perekonomian dunia menjadi bentuk-bentuk kegiatan bisnis dalam suatu “perkampungan global” dengan amat cepatnya. Semua ini terjadi akibat lahirnya Perjanjian Umum tentang Tarif dan Perdagangan (*General Agreement on Tariffs and Trade - GATT*), Putaran Uruguay (*Uruguay Round*) dan Organisasi Perdagangan Dunia (*World Trade Organization - WTO*) sebagai upaya untuk mewujudkan tata dunia baru di bidang perdagangan dan bisnis yang berbasis industri dan pasca industri (Kartadjoemena, 1997 : 43 - 57).

Bagi Indonesia, memasuki era globalisasi berarti dihadapkan pada peluang dan tantangan besar yang harus dihadapi, terutama bagi dunia industri dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang amat terbatas. Kiranya aspek penting yang harus diperhatikan adalah masalah SDM yang profesional dan andal. Kualitas SDM yang mampu bersaing di pasar global sangat dibutuhkan dalam proses industrialisasi. Selama ini, pekerja kita masih berkualitas rendah dan dibayar murah tanpa pengusaha dan pemerintah berupaya untuk meningkatkan SDM dalam proses industrialisasi secara optimal. SDM yang berkualitas tidak sekedar pada keunggulan komperatif, namun terletak pada keunggulan kompetitif dengan SDM dari negara lain untuk merebut pasar internasional.

Proses industrialisasi dinilai berhasil apabila ditunjang dengan kemampuan SDM yang berkualitas tinggi. SDM ini amat langka di negara-negara berkembang, termasuk di Indonesia. Tersedianya perangkat aturan hukum yang adil dan menjamin kepastian hukum sehingga mampu memfasilitasi kebutuhan hubungan tripartite sangat penting artinya untuk menjadi landasan hukum yang konkret bagi keikutsertaan Indonesia dalam perdagangan internasional. Langkah antisipatif dan inovatif perlu dilakukan segera dalam memenuhi tuntutan persaingan global, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Ketatnya kompetisi dalam menghasilkan produk manufakturing dan atau jasa berkualitas tinggi, maka kesiapan perangkat hukum sebagai instrumen terkait dengan SDM dalam proses industrialisasi sangat penting diperhatikan sebagai satu kesatuan terpadu.

Keberhasilan daya saing produk Indonesia sangat ditentukan oleh kualitas SDM. Hukum sebagai perangkat yang mendukung kebutuhan SDM menjamin hak-hak normatif pekerja dalam proses industrialisasi sehingga mampu mewujudkan harmonisasi hubungan industrial Pancasila yang ideal. Pemberdayaan pekerja menghadapi persaingan global dipengaruhi pula oleh daya dukung hukum terhadap SDM yang berkualitas tinggi dalam proses industrialisasi. Kelemahan perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja, maka upaya meningkatkan SDM yang berkualitas tinggi mustahil akan tercapai.

Perlindungan hukum bagi para pekerja dengan memberikan hak-hak normatif yang layak merupakan kebutuhan mendesak untuk terciptanya harmonisasi hubungan industrial Pancasila. Masalah ini menjadi krusial dan perlu ditakar, apabila tidak ada keinginan pengusaha dan pemerintah untuk memberikan hak-hak normatif pekerja, perlakuan sebagai mitra kerja yang sejajar dan kebijaksanaan publik pemerintah yang saling menguntungkan dalam kegiatan dunia industri.

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang dikaji dalam artikel ini, yaitu bagaimanakah penyebab terjadi perselisihan ketenagakerjaan pada hubungan hukum pekerja dengan pengusaha, pengembangan SDM untuk memperoleh pekerja yang andal dan perlindungan hak normatif bagi pekerja di dalam proses industrialisasi guna menghadapi globalisasi ekonomi?

2. Pengembangan Sumberdaya Manusia Pekerja/Buruh

Pada era globalisasi ekonomi saat ini, tuntutan terhadap hukum yang responsif sebagaimana telah dikemukakan oleh Philippe Nonet dan Philip Selznick pada tahun 1970-an untuk kebutuhan masyarakat modern merupakan suatu *conditio sine qua non* (syarat mutlak) yang tidak bisa dihindarkan lagi (Nonet and Selznick, 1978 : 16). Tujuan hukum responsif adalah untuk menciptakan harmonisasi hubungan individu dalam segenap aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara dengan menghilangkan sikap represif penguasa ataupun pengusaha terhadap pihak yang lemah. Hukum responsif ini, menurut Gunther Teubner adalah hukum yang refleksif (*reflexive law*) sebagai "... *identifies an emerging kind of legal structure*" terhadap perubahan sistem hukum dan kehidupan masyarakat modern (Teubner, 1983 : 245). Artinya, keberadaan hukum yang responsif akan mengidentifikasi jenis struktur hukum sebagai kenyataan.

Di dalam GBHN tahun 1999 - 2004 angka 18 tentang arah kebijaksanaan ketenagakerjaan menegaskan bahwa "pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dengan cara mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan upah, jaminan kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat".

Adanya penegasan di atas sebagai hak-hak normatif (garis bawah, penulis) dan landasan hukum berkaitan erat dengan kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah sebagai tripartite dalam hubungan industrial. Artinya, landasan hukum dan kebijaksanaan publik sebagai kehendak dari pemerintah yang mengatur proses industrialisasi juga menyangkut kepentingan orang banyak (masyarakat) dan mempunyai "*impact*", "*present*" dan "*function*" dari landasan hukum sumber daya manusia pada pertumbuhan ekonomi suatu negara yang semakin kompetitif dan komparatif (Hunt, 1978 : 3 - 8).

Sumber daya manusia (*human resources*) menurut Taliziduhu Ndraha adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional (Ndraha, 1999 : 7). Dalam ilmu kependudukan, konsep ini dapat disejajarkan dengan tenaga kerja yang meliputi

angkatan kerja produktif dalam usia tertentu dalam menghasilkan produk barang dan atau jasa (Koeswadi, 2000 : 257).

Angkatan kerja yang bekerja disebut pekerja. Pekerja ini dapat dibedakan dalam dua bentuk. Pertama, pekerja yang mengandalkan energi kekuatan fisik saja dengan keterampilan sederhana disebut dengan buruh, suruhan atau pekerja kasar dan biasanya merupakan tenaga lepas (tidak organik). Kedua, karyawan adalah tenaga organik tataran rendah sampai menengah, sedangkan pegawai adalah tenaga organik tingkat menengah dan atas. Istilah pekerja dan karyawan lazim dikenal di sektor kerja privat atau swasta seperti perusahaan dan usaha jasa, sedangkan pegawai lebih dikenal di lingkungan kerja publik seperti pemerintahan.

Pengembangan SDM sebagai bentuk daya dukung kemampuan produktivitas dari manusia telah lama disadari. Manusia berkualitas lebih penting daripada kuantitas dalam meningkatkan produk manufaktur dan jasa pada globalisasi ekonomi. Tuntutan SDM yang mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan dukungan SDA memadai menjadi syarat mutlak untuk merebut pasar global. Semua ini berkenaan dengan semakin dekat berlakunya pasar bebas (*free market*) yang membuat posisi Indonesia sebagai anggota WTO harus siap untuk bersaing dengan produk negara lain guna menciptakan dan merebut pasar (*customized market*), baik pada tingkat nasional, regional dan internasional. Kirchner et.al menyebut “... *human population can be sustained at any level up to the carrying capacity of the natural resources that support them*” (Kirchner, 2001 : 56). Artinya, SDM sebagai bagian dari populasi manusia harus didukung dengan SDA untuk mencapai pembangunan berkelanjutan.

Akan tetapi perlu diingat bahwa masalah SDM sangat kompleks berkaitan dengan ekonomi, keahlian, modal, manajemen dan teknologi dalam proses industrialisasi, sehingga dibutuhkan model pengembangan yang tepat untuk menyederhanakan pekerjaan melalui analisis sistem. Ia tidak akan terlepas dari unsur-unsur terpadu dan dinamis dalam dinamika sistem dari pendapat J.W Forrester berkaitan dengan adanya faktor penyebab (*cause*), hubungan internal (*intern relationship*) dan penerapannya (*implementation*) di lapangan. Hubungan kerja semacam ini merupakan operasi sebuah sistem yang produktif mulai dari *input* atau masukan (energi, bahan baku, tenaga kerja, modal dan informasi) yang diproses melalui transformasi sampai *output* atau keluaran berupa barang dan atau jasa (Schroeder, 1989 : 12). Dalam hal ini perlu diingat bahwa pada teori SDM menurut Taliziduhu Ndruha menyediakan bermacam-

macam alat atau sarana yang dapat digunakan manusia untuk kegiatan (a) mengidentifikasi masalah SDM, (2) menerangkan gejala SDM, (3) meramalkan hal-hal yang dapat atau akan terjadi di bidang SDM, dan (4) memberikan solusi terhadap masalah SDM.

Salah satu teori SDM dengan analisis alat yang digunakan untuk menghasilkan kajian dalam Ilmu Hukum adalah masalah Hukum Ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Analisis alat yang dipakai dapat menjelaskan setiap masalah yang timbul dalam hubungan industrialisasi. Namun permasalahan SDM dalam Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya sekedar berbuat atau tidak berbuat (larangan dan anjuran), akan tetapi juga menyangkut dengan kebijaksanaan pemerintah yang dituangkan dalam bentuk resmi dan diterjemahkan dalam tindakan nyata (*action*) yang mencakup antara lain undang-undang tenaga kerja, peraturan administrasi, kebijaksanaan dan kemampuan eksekutif untuk menerapkannya.

Proses industrialisasi bagi suatu negara biasanya melalui tahapan pra industri, industri dan pasca industri (Boorstin, 1978 : 15). Apabila industrialisasi dikaitkan dengan pendidikan angkatan kerja, maka SDM yang ideal adalah tenaga kerja yang terdidik (*educated labour*) yang mempunyai keterampilan kerja (*skilled work*), karena mereka sudah dibekali dengan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) yang memadai.

Di negara-negara berkembang, proses industrialisasi masih menghadapi kendala pada kemampuan iptek terbatas dengan banyaknya tenaga kerja berkualitas rendah sehingga pemerintah menampung pekerja dalam industrialisasi mengutamakan padat karya (*labour intensive industries*) daripada padat modal dan padat iptek. *Output* perusahaan di pasar internasional tidak mampu bersaing dengan negara lain yang menggunakan teknologi tinggi dengan produk barang dan atau jasa berkualitas. Pekerja dibayar pengusaha dengan upah rendah dan hak normatif mereka tidak diberikan pengusaha karena keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan. Bagi tenaga kerja Indonesia, proses industrialisasi kini menuntut SDM andal yang tidak bisa ditawar lagi menghadapi globalisasi ekonomi dengan pasar terbuka (Batubara, 1990 : 2 - 3).

Untuk memperoleh SDM yang andal dalam sistem produksi dibutuhkan adanya "manajemen operasi" guna diterapkan oleh pengusaha secara konsisten dalam hubungan industrial yang baik. Manajemen operasi merupakan manajemen dan sistem transformasi yang mengkonversikan *input* untuk memperoleh *output* yang diharapkan. Di sini *Input* dikonversikan menjadi barang dan atau

jasa melalui suatu proses teknologi. Penggunaan macam-macam *input* dapat mengubah *output* dalam suatu sistem operasi produksi.

Proses industrialisasi dalam merebut pasar internasional dari *output* para pekerja Indonesia, maka perlu dilakukan pendekatan intensif melalui tiga unsur (tripartite), yakni pengusaha, pekerja dan pemerintah dalam upaya memperbaiki keadaan obyektif dengan melakukan tiga cara. Pertama, tenaga kerja harus memiliki keterampilan (cepat dan andal memenuhi permintaan pasar), disiplin dan etika kerja yang tinggi untuk memperoleh efektivitas dan efisien pada hasil kerja dibandingkan dengan negara lain. Kedua, mengembangkan komunikasi, informasi dan edukasi dengan pemanfaatan iptek, sehingga nilai tambah dapat dikembangkan dan, Ketiga, mengembangkan SDM, baik jangka pendek, menengah dan panjang yang ditekankan pada pengembangan kebugaran jasmani, kemampuan kerja dan sikap terhadap kerja atau etika kerja.

Di samping itu, kebijaksanaan pemerintah dengan segenap putusannya dikaitkan aturan dan undang-undang yang diberlakukan perlu diperhatikan lebih seksama bagi kepentingan para pekerja dan pengusaha di dalam proses industrialisasi pada masa depan untuk memperoleh kepastian hukum dalam ketenagan bekerja karena menyangkut harmonisasi hubungan ketenagakerjaan.

3. Perselisihan Hubungan Hukum Pekerja dengan Pengusaha

Peristiwa unjuk rasa, pemogokan ataupun perusakan tempat kerja dan sarana publik adalah gambaran faktual ketidakpuasan para pekerja terhadap hubungan kerja dengan pengusaha dari segenap aturan hukum yang mengatur selama ini. Pemerintah yang seyogianya bertindak sebagai arbiter ternyata ikut pula memperkeruh "dunia perburuhan" karena mengeluarkan undang-undang atau kebijaksanaan ternyata tidak mampu berlaku adil sesuai aspirasi para pekerja yang sering menimbulkan perselisihan tajam. Perselisihan hubungan industrial bermula dari pengingkaran perjanjian kerja bersama (PKB) atau aturan dan kebijaksanaan dinilai berat sebelah merugikan salah satu pihak. Perselisihan tenaga kerja biasanya dapat terjadi dalam dua hal. Pertama, pihak pengusaha yang memberikan pekerjaan tidak dapat memenuhi hak-hak para pekerjanya. Kedua, Undang-undang dan kebijaksanaan pemerintah dalam hubungan industrial dinilai tidak adil oleh salah satu pihak dan atau kedua belah pihak.

Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha selama ini merupakan wujud ketidakharmonisan karena pengingkaran terhadap PKB sebagai hubungan

hukum yang mengikat kedua belah pihak dan telah ditandatangani bersama. Ketidakpuasan itu bisa terletak pada masalah hak-hak normatif pekerja seperti faktor upah, jaminan sosial, uang lembur, pesangon dan suasana ketenangan kerja yang kurang kondusif.

Penyebab perselisihan ini, menurut Iman Soepomo (1994 : 175) dapat dibagi dalam dua kategori. Pertama, perselisihan hak (*rechis geschillen*) adalah perselisihan yang timbul sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak pelaku proses produksi, yaitu (a) tidak memenuhi isi perjanjian kerja, (b) tidak memenuhi isi perjanjian perburuhan, (c) tidak memenuhi peraturan perusahaan, (d) tidak memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perselisihan hak ini menyangkut dengan upaya pemenuhan hak-hak normatif, baik untuk pemberi kerja maupun penerima kerja. Kedua, perselisihan kepentingan (*belangen geschillen*). Pada umumnya terjadi sebagai akibat tidak adanya kesesuaian paham atau kesepakatan antara pihak pemberi kerja (majikan/perkumpulan kerja) dengan pihak penerima kerja yang diwakili oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja berkaitan dengan segenap permasalahan hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau kondisi ketenagakerjaan yang ada.

PKB yang diingkari oleh pengusaha atau pekerja, maka perselisihan hubungan industrial segera timbul. bila tidak tercapai PKB, peristiwa pemogokan, unjuk rasa atau perusakan tempat kerja dapat saja terjadi dilakukan oleh para pekerja yang telah memeras keringat untuk keuntungan pengusaha, karena mereka tidak memperoleh imbalan layak yang menjadi haknya. Sebaliknya, pengusaha tidak akan memberikan hak-hak normatif pekerja, jika pekerjanya tidak memenuhi kewajiban yang diatur dalam PKB.

Perselisihan pekerja dengan pemerintah biasanya berkaitan dengan kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan suatu aturan undang-undang atau keputusan yang tidak melindungi kepentingan pekerja, akan tetapi lebih menguntungkan bagi pengusaha. Selama ini, kebijaksanaan pemerintah dinilai tidak memihak pada yang lemah yaitu para pekerja, namun lebih memihak pada pihak yang kuat yaitu pengusaha, karena mampu memberi kegunaan yaitu pajak atau devisa bagi negara.

Apabila protes dalam bentuk usulan perbaikan PKB tidak dipatuhi pengusaha atau kebijaksanaan pemerintah tidak memihak pada kepentingan pekerja, sudah tentu para pekerja akan memilih alternatif terakhir dengan melakukan tindakan berupa pemogokan, unjuk rasa dan perusakan yang merugikan semua pihak. Sebab hak-hak mereka sebagai manusia tidak dihargai dengan selayaknya (Sumaatmadja, 1998 : 106).

Sebenarnya dengan mengetahui faktor yang mengakibatkan terjadi perselisihan hubungan industrial tersebut, para pengusaha sedini mungkin sudah dapat mencegah atau mengantisipasinya, apabila tuntutan pekerja dapat dipenuhi sesuai dengan kemampuan perusahaan. Bukankah dalam undang-undang tenaga kerja dan PKB, hak-hak dan kewajiban pekerja sudah diatur dengan baik. Begitu juga hak dan kewajiban pengusaha terhadap para pekerja sehingga adanya kesamaan visi dan misi oleh masing-masing pihak akan lebih mudah tercipta harmonisasi kerja yang saling menguntungkan. Para pekerja akan bekerja dengan sepenuh hati tanpa meributkan lagi masalah hak normatif mengingat kesejahteraannya telah dipenuhi oleh pengusaha dan pihak pengusaha memperoleh keuntungan finansial dan ketenangan berusaha.

Pengusaha yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan pekerja akan berusaha semaksimal mungkin memenuhi tuntutan para pekerjanya manakala sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 dan kemampuan perusahaan yang berusaha menyisihkan sebagian keuntungan bagi para pekerjanya. Pengusaha sebaiknya menghindari penyelesaian perselisihan berdasarkan pada pendekatan struktural (atasan-bawahan) atau pendekatan keamanan (*security approach*) melalui tindakan kekerasan oleh polisi/tentara sebagaimana sering terjadi pada masa Orde Baru dalam menyelesaikan setiap bentuk unjuk rasa dan pemogokan pekerja. Kasus terbunuhnya pekerja Marsinah di Sidoarjo tahun 1993 lalu dapat menjadi salah satu contoh betapa buruknya pendekatan keamanan karena kurang menghargai hak asasi pekerja yang diterapkan pengusaha bekerjasama dengan aparat keamanan dalam hubungan industrial Pancasila.

Pendekatan terbaik dilakukan oleh pengusaha adalah pendekatan fungsional (kemitraan) yang saling menghargai dan menghormati hak dan kewajiban para pekerja dengan pengusaha. Pendekatan ini dengan mudah akan dapat menghindari konflik berkepanjangan pengusaha dengan para pekerjanya melalui jalan musyawarah untuk melahirkan kesepakatan bersama. Tidak ada keuntungan yang bisa dipetik, jika pekerja dan pengusaha tidak saling mendukung dalam hubungan industrial. Saling mendukung dan menghormati akan hak dan kewajiban masing-masing pihak merupakan upaya yang terbaik untuk menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial yang timbul. Sebaliknya menggunakan kekuatan atau kekerasan terhadap perselisihan yang timbul tidak akan menyelesaikan masalah bahkan menggambarkan tidak adanya kemitraan yang baik antara pekerja dengan pengusaha yang dapat menghambat proses produksi dan juga tidak saling menghormati dalam hubungan industrial Pancasila.

4. Pengembangan SDM dan Perlindungan Hukum Pekerja

Pemberian hak-hak normatif pekerja oleh pengusaha biasanya disesuaikan dengan kemampuan kerja dari pekerja dan kemampuan keuangan perusahaan. Akan tetapi perlakuan yang kurang layak dalam pemberian hak normatif pekerja oleh pengusaha sering menimbulkan perselisihan industrial. Keadaan ini ditambah dengan tidak adanya upaya pengusaha meningkatkan kepedulian SDM bagi para pekerja dan lingkungan. Padahal dalam era globalisasi ekonomi, upaya ini untuk menjawab kekhawatiran isu tentang *"the human prospect"* yakni *"...unlimited industrial growth poses both for the physical environment and the social order"* (Heilbroner, 1978 : 12 - 20).

Program pengembangan tenaga kerja dalam dunia industri merupakan suatu konsep dan operasional untuk pengembangan potensi SDM, khususnya potensi generasi muda yang merupakan kekuatan efektif untuk pembangunan nasional dan manusia yang berkepribadian, cerdas, disiplin, ahli dan terampil, produktif serta memiliki motivasi tinggi dan mental yang mantap, sesuai kebutuhan pembangunan industri dan pasca industri (Bell, 1978 : 3 - 4). Kondisi demikian relevan dengan kebutuhan masyarakat modern masa depan, yaitu masyarakat informasi sehingga Daniel Bell telah meramalkan bahwa masyarakat pasca industri adalah masyarakat berbasis pada kegiatan industri yang menghasilkan produk barang dan atau jasa.

Pada dasarnya pengembangan SDM pekerja industri dapat dilakukan melalui tiga jalur, yaitu jalur pendidikan formal, jalur pelatihan kerja dan jalur pengembangan diri pekerja. Jalur pendidikan formal lebih mengutamakan pada pengembangan kepribadian, bakat, sikap mental, pengetahuan, kecerdasan dan daya manusia dalam menyerap ilmu pengetahuan. Pelatihan kerja lebih menekankan pada pengembangan profesionalisme sesuai dengan kemajuan teknologi dan syarat jabatan atau pekerjaan yang disediakan oleh setiap perusahaan modern yang amat memperhatikan SDM. Sistem ini banyak digunakan dalam dunia usaha (Ichsan, 1986 : 246, Suwarsono, 1993 : 20). Pengembangan diri merupakan usaha pekerja untuk meningkatkan kemampuan secara mandiri dalam persaingan kerja sehingga produk industri semakin berkualitas dan mampu bersaing dengan produk perusahaan negara lain.

Pelatihan kerja dewasa ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan yang ingin maju dengan SDM yang andal. Fungsi pelatihan kerja bagi para pekerja pada kegiatan industri menurut T. Soelaiman (1993 : 450 - 451) dapat dalam lima bentuk. Pertama, pelatihan kerja merupakan pelengkap terhadap pendidikan formal. Dalam hal ini pelatihan kerja dapat menjembatani dunia pendidikan

dan dunia kerja. Kedua, beberapa jenis pengetahuan dan keterampilan kerja tidak disiapkan dan diberikan melalui sistem pendidikan formal. Pengetahuan dan keterampilan demikian perlu diberikan dan disiapkan melalui latihan dan pengalaman kerja. Pelatihan kerja merupakan pelengkap terhadap sistem pendidikan. Ketiga, jalur pendidikan formal hanya menggunakan sistem yang pelaksanaannya memerlukan waktu yang cukup lama dengan jumlah peserta tertentu dan penguasaan bahan yang cukup banyak. Selain itu, pelatihan kerja dapat dilakukan dengan kurikulum khusus dan terbatas pada jenis keterampilan yang dibutuhkan saja untuk persyaratan pekerjaan tertentu sehingga pelaksanaannya dapat menjadi lebih singkat dan biayanya relatif murah. Keempat, dunia perekonomian kita ditandai dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat, sehingga pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja harus selalu ditingkatkan dan disesuaikan sejalan dengan perkembangan teknologi tersebut. Penyesuaian seperti ini lebih mudah diupayakan melalui sistem pelatihan kerja daripada sistem pendidikan formal yang menuntut kurikulum belajar dan biasanya memerlukan waktu cukup lama. Kelima, program pelatihan kerja juga diperlukan untuk promosi dan mutasi karyawan dari satu jabatan kepada jabatan lain yang memerlukan keterampilan baru.

Pelaksanaan pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja dapat dilakukan dengan cara pelatihan dalam bentuk *in service training*, *on the job training*, magang atau cara lain. Masing-masing pelatihan kerja tersebut dapat dipilih oleh para pengusaha tergantung dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan tersebut. Di dalam pelaksanaannya harus memperhatikan “trilogi pelatihan kerja”, yakni (1) pelatihan kerja harus sesuai dengan pasar kerja, (2) pelatihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, (3) pelatihan kerja harus merupakan kegiatan bersifat terpadu, dalam arti merupakan proses industrialisasi, baik kebutuhan dalam hubungan kerja maupun kebutuhan usaha mandiri.

Program pelatihan kerja dalam meningkatkan SDM pekerja akan berhasil dengan pengembangan pedoman teknis (*technical manual*) bagi setiap jenis keterampilan kerja. Adanya pedoman ini diharapkan setiap pekerja dapat memperoleh persiapan kerja yang baik dan mampu mengembangkan keterampilan secara lebih luas. Selain itu, perlu dikembangkan pula adanya *check list* bagi peserta pelatihan agar supaya dapat membimbing dalam berinteraksi dengan pekerja lain atau pekerjaan secara lebih optimal mengingat semakin ketatnya kompetisi produk barang dan atau jasa dari perusahaan sejenis dan negara asing.

Kegiatan pemantauan dan evaluasi dari pelatihan kerja selama ini merupakan bagian yang amat penting bagi pengusaha untuk melihat sejauh mana kemampuan kerja para pekerja dapat meningkat untuk memacu produktivitas perusahaan yang diharapkan. Hasil pelatihan kerja yang baik biasanya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas barang dan atau jasa sehingga posisi tawar menawar pekerja (*bargaining position*) melalui serikat pekerja untuk memperoleh upah yang baik dan layak dari pengusaha dapat tercapai (Heilbroner, 1994 : 124). Semua ini merupakan tujuan ideal untuk adanya perlindungan hukum hak normatif pekerja dalam kegiatan industrialisasi yang terwujud dengan sehatnya perusahaan dan ekonomi pekerja untuk mampu bersaing dengan produk dari negara lain yang cukup deras masuk ke Indonesia akibat adanya pasar bebas.

Hak-hak normatif pekerja sudah selayaknya diberikan pengusaha untuk tercipta suatu harmonisasi hubungan industrial yang baik, jika para pekerja telah menunaikan kewajibannya. Adanya perselisihan hubungan industrial yang merugikan kepentingan pekerja selama ini sebagai pihak yang lemah, maka sudah selayaknya hak-hak normatif para pekerja ini dilindungi oleh pemerintah dari tindakan sewenang-wenang pengusaha yang mengagap para pekerja sekadar "alat produksi" yang dapat diperas tenaganya, karena mengutamakan keuntungan pribadi tanpa mempedulikan nasib pekerjanya yang membutuhkan kesejahteraan yang layak.

Di sini perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja dapat dilakukan oleh pemerintah yang bertindak sebagai "arbiter" atau wasit dan perselisihan pekerja dengan pengusaha dan atau pemerintah dengan putusan saling menguntungkan. Terapi yang dapat dipakai untuk menyelesaikannya adalah menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang ada di perusahaan atau lembaga yang dibentuk oleh pemerintah dan bertindak adil. Perangkat hukum yang diterbitkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tetap pada koridor nilai-nilai keadilan dalam bentuk adanya kepastian hukum bagi para pekerja dan pengusaha. Ini berarti bahwa aturan hukum yang dibuat adalah untuk memberikan jaminan kepastian bahwa hak-hak dan kepentingan para pihak yang berselisih tidak akan dilanggar. Perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha dibuat dengan menggunakan prinsip keadilan "*neminem laedere*" (jangan merugikan orang lain) dan "*unicuique suum tribuere*" (berikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya).

Adanya prinsip keadilan demikian, maka penyelesaian perselisihan industrial untuk melindungi hak-hak normatif para pekerja dapat ditempuh

melalui enam tahap. Pertama, penyelesaian perselisihan secara damai atau sukarela. Penyelesaian ini dapat dilakukan oleh kedua belah pihak melalui jasa-jasa dari pegawai perantara. Kedua, penyelesaian perselisihan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Ketiga, penyelesaian perselisihan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Kedua belah pihak menghendaki pemeriksaan ulang melalui P4P untuk memperoleh keputusan bersifat mengikat sehingga tidak bisa dimintakan banding atau pemeriksaan ulang. Keempat, Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan P4D maupun P4P melalui kebijaksanaannya yang disebut "hak veto", terutama apabila menyangkut dengan keselamatan dan kepentingan negara. Kelima, apabila dikehendaki oleh kedua belah pihak, maka perselisihan tersebut dapat diselesaikan melalui lembaga arbitrase, dalam hal ini putusan P4P yang tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang atau banding dan, Keenam, peradilan umum. Posisi peradilan umum dalam hal terjadi perselisihan perburuhan adalah sebagai lembaga yang menguatkan putusan sebagai instansi terkait yang memutuskan perkara perselisihan, yaitu dengan mengeluarkan *executoir verklaring*, apabila diminta oleh salah satu pihak sebagai jalur terakhir di bidang hukum.

Selanjutnya perlindungan hak normatif pekerja adalah dalam bentuk melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan sewenang-wenang. Tindakan PHK tanpa melalui prosedur dan PKB yang benar sudah jelas merupakan suatu pelanggaran hukum dan dilarang oleh undang-undang, karena perbuatan tersebut amat merugikan salah satu pihak, yakni pekerja/buruh. PHK di dalam ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai perbuatan yang dilarang keras apabila dilakukan tanpa melalui prosedur hukum yang benar. Tindakan PHK yang dilakukan pengusaha tanpa melalui prosedur hukum ini berarti melanggar perjanjian kerja yang disepakati dengan pekerja yang dapat berbuntut pada masalah hukum.

PHK dapat terjadi dalam empat bentuk, yakni (1) PHK dari pihak majikan atau pengusaha, (2) PHK dari pihak tenaga kerja, (3) PHK demi hukum dan (4) PHK berdasarkan keputusan pengadilan. Bentuk PHK yang paling banyak terjadi pada pasca reformasi dewasa ini adalah dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Pengusaha melakukan PHK terutama dengan alasan bangkrut (*failit*) atau pekerja membocorkan rahasia perusahaan (Ramli, 2001:183).

Menurut Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang melakukan PHK dalam sepuluh hal. Pertama, pekerja/buruh berhalangan masuk kerja

karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus. Kedua, pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai peraturan perundang-undangan berlaku. Ketiga, pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya. Keempat, pekerja/buruh menikah. Kelima, pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Keenam, pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Kedelapan, pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat kerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kesembilan, pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada pihak berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana atau kejahatan. Kesepuluh, perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan. Kesebelas, pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Selain adanya larangan PHK di atas, pekerja berdasarkan Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 juga dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pengusaha melakukan tindakan (1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh, (2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, (3) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, (4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh, (5) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang telah diperjanjikan, atau (6) memberikan pekerjaan yang amat membahayakan pada jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesulitan dari pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Sebenarnya perjanjian kerja diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja. Sebaliknya pihak majikan perlu pula mengamankan rahasia perusahaan dari pekerja yang akan membocorkannya kelak apabila terjadi PHK. Seyogianya harus ada klausula tambahan tertentu yang menjamin

masa depan para pekerja dari segi finansial atau kesejahteraannya sehingga mereka tidak akan merugikan perusahaan dan keamanan rahasia perusahaan dari kebocoran.

Ada tiga bentuk klausula tambahan yang bisa dipilih oleh pengusaha dalam rangka perlindungan perusahaan dari pembocoran rahasia perusahaan oleh pekerja.

Pertama, *confidentially agreement* (perjanjian kerahasiaan), yakni perjanjian yang dimaksudkan untuk menjaga bocornya rahasia perusahaan setelah pekerja meninggalkan perusahaan tempat kerja lama atau pada waktu pekerja yang bersangkutan masih bekerja. Perjanjian ini juga akan mengatur konsekuensi hukum apabila pekerja tidak mematuhi perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Pekerja dapat pula meminta sejumlah kompensasi berupa uang untuk menjamin kerahasiaan. Klausula tambahan ini mengatur kompensasi untuk menjaga kerahasiaan dan konsekuensi hukum apabila tidak dipenuhi oleh pengusaha.

Kedua, *post employment contract* atau perjanjian pasca kerja. Perjanjian ini dimaksudkan agar supaya pekerja memenuhi perjanjian yang telah disetujui bersama oleh para pihak, yaitu apabila setelah bekerja di perusahaan, maka harus memenuhi dua hal yakni (1) pekerja tidak boleh bekerja di perusahaan sejenis untuk kurun waktu tertentu, dan (2) pekerja berhak mendapatkan sejumlah kompensasi atas kesediaannya tidak bekerja di perusahaan sejenis untuk kurun waktu tertentu. Ini disebabkan para pekerja andal lebih mudah mencari pekerjaan di perusahaan sejenis.

Ketiga, *covenant not to competition* (perjanjian untuk tidak bersaing). Perjanjian ini dimaksudkan untuk mencegah adanya persaingan tidak sehat antara pekerja yang telah mengundurkan diri atau berhenti dengan perusahaan yang ditinggalkannya. Perjanjian ini sangat penting mengingat pekerja tersebut merupakan tenaga ahli yang menguasai semua rahasia perusahaan sehingga pengusaha mengkhawatirkan ia akan mendirikan perusahaan sejenis untuk menyaingi perusahaan yang telah ditinggalkannya.

PKB antara pekerja dengan pengusaha merupakan bentuk perjanjian kerja yang berimplikasi pada hukum perdata. Perjanjian kerja ini bersifat individual karena yang menandatangani adalah individu pekerja yang mencari kerja dengan pengusaha yang memberikan pekerjaan. Ditandatanganinya perjanjian kerja tersebut menimbulkan akibat hukum yang mengikat kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Perjanjian kerja merupakan pegangan yuridis awal dan juga rujukan yuridis akhir dari subyek-subyek hukum yang terlibat

pada pelaksanaan kerja dalam PKB. Adanya jaminan hak dan kewajiban, para pihak akan merasa lebih aman, tenang dan terjamin masa depan yang membuahkan kerja lebih efisien, efektif dan produktif untuk kemajuan perusahaan sistem dan kebijaksanaan dagang dalam bentuk *dumping*. Praktik dagang demikian akan merugikan bagi produk barang dan atau jasa dari negara berkembang karena kalah bersaing dengan mutu, harga dan bentuk yang lebih baik dan murah.

Semua bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja di atas bertujuan untuk menciptakan harmonisasi dalam hubungan kerja dan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam proses industrialisasi. Di sini amat dibutuhkan kesadaran dan kepedulian tinggi dari pengusaha terhadap nasib para pekerja yang telah bekerja keras untuk kemajuan perusahaan.

5. Penutup

Studi normatif dalam perlindungan hukum para pekerja atau buruh di Indonesia menunjukkan masih rentannya kemampuan mereka untuk memperoleh hak-hak normatif yang layak diberikan oleh pengusaha ataupun kebijaksanaan pemerintah, khususnya Depnaker RI yang secara langsung maupun tidak langsung banyak tidak memihak pada kepentingan pekerja. Para pekerja masih dianggap sebagai “alat produksi” yang bekerja untuk keuntungan bisnis pengusaha dan perolehan pajak atau devisa bagi negara tanpa ada kepedulian terhadap nasib dan masa depan pekerja.

Kemampuan hukum untuk melindungi hak-hak normatif pekerja sebenarnya sudah cukup baik. Landasan idiil, konstitusional dan operasional hanya mengatur secara umum dan belum menyentuh pada hak-hak normatif yang dituntut pekerja. Adanya revisi Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 dan pembaruan UU Tenaga Kerja merupakan contoh selama ini hak-hak normatif pekerja masih lemah dan kurang kondusif bagi kepentingan para pekerja, karena lebih menguntungkan para pengusaha.

Untuk meningkatkan kemampuan SDM para pekerja yang lebih andal, maka pengusaha atau perusahaan dapat melakukan melalui jalur pendidikan formal, pelatihan kerja dan pengembangan pribadi. Pelatihan kerja banyak dipilih oleh pengusaha untuk memperoleh SDM pekerja andal di dalam waktu singkat yang dilakukan dengan cara pelatihan “*in service training*”, “*on the Job training*”, magang ataupun cara lain.

Pada proses industrialisasi untuk merebut pasar internasional, setiap pengusaha dan perusahaan mutlak memperhatikan produk barang dan atau jasa berkualitas tinggi pada masa depan. Globalisasi ekonomi kini menuntut produk barang dan atau jasa Indonesia untuk mampu bersaing dengan negara lain agar supaya memperoleh nilai tambah bagi perusahaan dan pekerja dan pajak/devisa bagi negara.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja oleh pengusaha harus diberikan yang layak sesuai ketentuan perundang-undangan, kemampuan kerja dari para pekerja dan kemampuan keuangan dari perusahaan agar supaya tercipta harmonisasi hubungan kerja dan kesinambungan produksi perusahaan. Kebijakan pemerintah dalam bentuk keputusan menteri tenaga kerja yang mengatur hubungan hukum dan hak normatif pekerja dengan pengusaha juga harus saling menguntungkan tanpa merugikan kepentingan salah satu pihak.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Boorstin, Daniel J., *The Republic of Technology*, Harper & Row Pub., New York, 1978.
- Hunt, Alan, *The Sociological Movement In Law*, The Macmillan Press Ltd, London, 1978.
- Heilbroner, Robert L., *Terbentuknya Masyarakat Ekonomi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994.
- Ichsan, Achmad, *Dunia Usaha Indonesia*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1986.
- Kartadjoemena, H.S., *GATT, WTO dan Hasil Uruguay Round*, UI Press, 1997.
- Naisbitt, John and Patricia Aburdene, *Megatrends 2000*, William Marrow & Co, Inc, New York, 1990.
- Ndraha, Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1999.
- Nonet, Philippe and Philip Selznick, *Law and Society in Transition Toward Responsive Law*, Harper & Row Publishers, New York, 1978.
- Ramli, Lanny, *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.
- Schroeder, R.G., *Operations Management : Decision Making in Operation Functions*, Third Edition, McGraw Hill, Inc, Singapore, 1989.
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994.
- Sumaatmadja, Nursid, *Manusia Dalam Konteks Sosial, Budaya dan Lingkungan Hidup*, Alfabeta, Bandung, 1998.

B. Jurnal dan Undang-undang

- Bell, Daniel, *The Coming of Post Industrial Society*, Dialog, Vol. 11 No. 2, New York, 1978.
- Cosmas Batubara, *Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Pancasila*, Yuridika, Vol. I Th. V, Januari - Pebruari, FH Unair, Surabaya, 1990.

- Gunther Teubner, *Substantive and Reflexive Elements in Modern Law*, Law & Society Review. Vol. 17 No. 2, Colorado, 1983.
- Heilbroner, Robert L, *The Human Prospect*, Dialog. Vol. 11 No. 2, New York, 1978.
- Kirchner, James W et.al. *Carrying Capacity, Population Growth and Sustainable Development*, bahan fotokopi. Program Pascasajjana Unair, Surabaya, 2001.
- Koeswadji, Hermien Hadiati, *Hukum dan Kependudukan*, Yuridika, Vol. 15 No. 4, Juli, FH Unair, Surabaya, 2000.
- Rarnii, Lanny, *Perjanjian Kerja Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha*, Jurnal, Yuridika Vol. 16 No. 2, Maret, FH Unair, Surabaya, 2001.
- Soelaiman, T., *Pelatihan Kerja Sebagai Salah Satu Sarana Untuk Pemenuhan Tenaga Kerja di Bidang Industri*, Hukum dan Pembangunan, No. 5 Tahun XXIII, Oktober, FH UI, Jakarta, 1993.
- UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. LN Tahun 1997 No. 73 TLN No. diperbarui UU No. 13 Tahun 2003. LNRI Tahun 2003 No. 39 TLN No. 4279.
- UU No. 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional Tahun 2000 - 2004. LN Tahun 2000 No. 206.