IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Henry Arianto
Fakultas Hukum Universitas INDONUSA Esa Unggul, Jakarta
Jln. Arjuna Utara Tol Tomang Kebun Jeruk, Jakarta 11510
henry_77@yahoo.co.id

ABSTRACT

There are many Indonesia citizen in particular resident at silvan one is opting work as Labour Of Indonesia beyond seas, as at Saudi's Malaysia and Arab, to weigh working as farmer. If don't chance to abroad go to, therefore village resident is opting become labour at metropolises to weigh as farmer. Base Indonesian state constitution, section 27 sentence 2 UUD ' 45, every citizen really is entitled to work and subsistence that reasonably divides humanitarianism. But of course that citizen can carry on its work with every consideration, therefore needs to be given by protection by state. About problem which will be worked through deep observational it is hit, "What and How forms protection of state to its citizen in ketenagakerjaan's area?" In arrange this research writer uses to methodic normatif's law research. One that intended with normatif's jurisdictional research is observational jurisdictional bibliographical. With descriptive character because gets form to enlighten or figuring an about problem by use of theories as base as to solve problems. Order hit safety And job health be meant to give protections for employ or labour of instance or adverse labor situation or gets to disadvantage health in order to that someone does work. Order hits safety and health job not know word as " ought to ", "better ", "obviously ". On the contrary, order about safety and job health constitutes " instruction " or " prohibition ". Employer that doesn't accomplish to command or employer that ignore its sanction prohibition be been threatened by criminal coop or fine.

Keywords: *Implementation, Health, Working Safety Law*

Pendahuluan

Sejak memproklamirkan kemerdekaannya pada tanggal 17 Agustus 1945, bangsa Indonesia telah mengisi kemerdekaan dengan berbagai macam aktivitas. Pembangunan di segala bidang dapat kita lihat, mulai dari kota hingga desa. Seperti pembangunan jalan, jembatan, gedung sekolah, gedung perkantoran dan lain sebagainya. Tenaga kerja pun banyak dibutuhkan dalam pembangunan tersebut.

Masyarakat Indonesia pun mulai mengalami perubahan sosial. Selo Soemardjan merumuskan perubahan sosial adalah perubahan-perubahan pada lembaga-lembaga kemasyarakan di dalam suatu masyarakat yang mempengaruhi sistem sosialnya, termasuk di dalamnya nilai-nilai, sikap & pola perilaku diantara kelompok dalam masyarakat. Masyarakat Indonesia mulai merubah sistem sosialnya, dari yang semula masyarakat Indonesia dikenal sebagai masyarakat agraris, kini lebih dikenal dengan masyarakat pekerja.

Banyak warga negara Indonesia khususnya penduduk di desa yang lebih memilih bekerja sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, seperti di Malaysia dan Arab Saudi, ketimbang bekerja sebagai petani. Bila tidak berkesempatan ke luar negeri, maka penduduk desa lebih memilih menjadi buruh di kota-kota besar ketimbang menjadi petani.

Berdasarkan konstitusi negara Indonesia, pasal 27 ayat 2 UUD'45, tiap warga negara memang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun tentu agar warga negara

dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, maka perlu diberikan perlindungan oleh negara.

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai, "Apa dan Bagaimanakah bentuk perlindungan dari negara kepada warga negaranya dalam bidang ketenagakerjaan?"

Dalam menyusun penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian hukum normatif. Yang dimaksud dengan penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan.(Soerjono Soekanto, 2006) Dengan sifat deskriptif karena berbentuk menerangkan atau menggambarkan suatu permasalahan dengan menggunakan teori-teori sebagai landasan untuk memecahkan masalah. Dalam metode ini, yang ditempuh adalah melalui pencarian dan pengumpulan data sekunder. Penelitian normatif sering juga disebut penelitian kepustakaan atau *library research*. Dikarenakan tujuan dari penulisan penelitian ini hanya untuk memberikan gambaran atau penjelasan maka sifat dari penelitian ini adalah bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah peneltian yang menggambarkan fakta yang sebenarnya terjadi dalam kasus yang sedang dibahas pada penelitian ini. (Soerjono Soekanto, 1984)

Berdasarkan jenis dan bentuknya maka data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Secara definisi, data sekunder adalah data yang ditemukan dalam bahan-bahan pustaka. Oleh karena itu, maka bahan-bahan pustaka merupakan sumber utama data sekunder. Data sekunder ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan dari negara kepada warga negaranya dalam bidang ketenagakerjaan

Pembahasan

Indonesia kini telah memiliki beberapa aturan mengenai tenaga kerja. Aturan–aturan tersebut di buat tentunya adalah untuk melindungi manusia sebagai subyek hukum. Seperti telah kita ketahui bersama bahwa dibuatnya hukum salah satu tujuannya adalah untuk melindungi kepentingan-kepentingan manusia yang berbeda-beda.

Apabila kita mencermati mengenai hukum perlindungan tenaga kerja di Indonesia, maka kita dapat melihat bahwa sifat perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia adalah bersifat Preventif dan Represif. Dikakatan bersifat preventif karena undang-undang tersebut mengatur hal-hal yang belum tentu terjadi, namun telah di atur sebagai tindakan pencegahan agar apabila dikemudian hari terjadi hal yang dikhawatirkan tersebut, maka telah ada pedoman atau aturan mengenai tindakan apa yang seharusnya dilakukan.

Sifat perlindungan tenaga kerja yang bersifat preventif adalah aturan-aturan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K-3). Seperti aturan tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan *higiene* perusahaan yang merujuk kepada Undang-Undang No. 14 Tahun 1969, Undang-Undang No.12 Tahun 1948 jo Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970. (Goenawan Oetomo, 2006). Sedangkan sifat perlindungan tenaga kerja yang bersifat represif berupa:

1. *Social Assistant* (bantuan sosial)

   Bentuk dari *social assistant* ini adalah aturan-aturan mengenai perusahaan yang diharuskan untuk memberikan santuan-santunan kepada karyawan, seperti uang santunan kesehatan maupun uang santunan kecelakaan kerja.

2. *Social Insurance* (asuransi sosial)

   Bentuk dari asuransi sosial ini adalah santunan perusahaan kepada karyawan. Maksud dari *social insurance* ini adalah untuk menambah stabilitas derajat penghidupan dalam keadaan yang silih berganti, artinya majikan memberikan nafkah kepada buruh tanpa menerima prestasi kerja. *Social insurance* merupakan jaminan sosial yang berarti penjaminan atau kepastian penerimaan suatu tunjangan dari suatu penghasilan jika penghasilan itu tidak diterima lagi karena menganggur, sakit, mengalami kecelakaan atau telah lanjut usia hingga tidak mampu bekerja lagi. Di Indonesia, jaminan sosial ini dilaksanakan pertama kali berdasar Undang-Undang No.33 Tahun 1947 jo Undang-Undang No.2 Tahun 1951 yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan santunan kepada buruhnya apabila mengalami kecelakaan kerja. Ini adalah cikal bakal dari adanya Asuransi Tenaga Kerja (Astek).

Perlindungan tenaga kerja dapat dikelompokkan kedalam beberapa jenis, yaitu:

1. Teknis, seperti Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dimana peraturan ini membahas cara-cara atau teknis penyelesaian perselisihan di bidang hukum tenaga kerja.
2. Ekonomi, seperti Undang-Undang No.2 Tahun 1951 tentang Pemberian Santunan. Dimana peraturan ini mengatur agar buruh mendapatkan kesejahteraan yang layak sehingga taraf kehidupan perekonomiannya pun tidak jatuh terpuruk.
3. Sosial, seperti Undang-Undang No.11 Tahun 1992 jo PP No.76 Tahun 1992 tentang Jaminan Pensiun Pemberi Kerja dan PP No.77 tahun 1992 tentang Jaminan Pensiun Lembaga Keuangan. Dimana peraturan ini mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan sosial yang berupa jaminan pensiun. Mengingat sedikit banyak, buruh atau tenaga kerja telah berjasa dalam perusahaan, maka ketika berakhir masa kerjanya perlu pula diperhatikan nasibnya setelah pensiun tersebut.
4. Yuridis, seperti Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana peraturan ini mengatur lebih dalam mengenai hukum tenaga kerja di Indonesia.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa aturan hukum tenaga kerja di Indonesia sudah cukup memadai, sudah cukup lengkap, mengatur berbagai segi kehidupan kaum tenaga kerja itu sendiri.

Pada awal konsep hukum perburuhan klasik, bidang keselamatan dan kesehatan kerja lebih dikenal dengan istilah hukum perlindungan buruh. Hal ini dikarenakan bahwa pembahasan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada buruh akibat dari adanya kecelakaan kerja dan timbulnya penyakit akibat kerja. (Imam Soepomo, 1988)

Munculnya konsep pengaturan mengenai hukum perlindungan buruh tersebut dilatarbelakangi oleh kondisi sosiologis pada saat itu dimana muncul pandangan atau pendapat yang sama dikalangan pengusaha bahwa buruh sebagai bagian dari komponen produksi tidak perlu diberikan perlindungan yang khusus. Hal ini akan menambah biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh pengusaha. Se-

dangkan disisi lain, pengusaha ingin memperoleh tingkat keuntungan yang sebesar-besarnya.

Konsep keselamatan kerja pada waktu itu, lebih mengutamakan penjagaan keamanan terhadap mesin-mesin produksi daripada kepentingan keselamatan dan kesehatan pekerja. Hal ini tentunya searah dengan tujuan pengusaha yang hanya lebih mengutamakan kepentingan ekonomis perusahaan daripada kepentingan keselamatan buruh.

Dalam perkembangannya, kemudian muncul konsep hukum perlindungan buruh yang pada dasarnya muncul akibat dari ketiadaan pengaturan yang melindungi hak-hak buruh. Sama halnya yang terjadi di Indonesia, yang juga telah memiliki peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keselamatan kerja ini.

Adapun alasan yang melatarbelakangi penyusunan dan pemberlakuan peraturan perundang-undangan tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut adalah bahwa tenaga kerja bukan merupakan obyek dalam suatu proses produksi. Tenaga kerja merupakan subyek dalam suatu proses produksi yang oleh karenanya pengusaha wajib menghormati dan melindungi hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

Secara historis, awal pengaturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian dari hukum perlindungan tenaga kerja di Indonesia dimulai pada tahun 1970. Pada saat itu, pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang yang khusus mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Namun dalam perkembangannya, kemudian muncul pula aturan-aturan hukum lainnya yang bersifat memperlangkap aturan hukum yang sudah ada lebih dahulu.

Apabila dirinci lebih lanjut, maka terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pengaturan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
4. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 Tahun 1970 tentang Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerjs (P2K3).
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Nomor 3 Tahun 1978 tentang Persyaratan Penunjukan dan Wewenang serta Kewajiban Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ahli Keselamatan Kerja.
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 Tahun 1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja.
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04 Tahun 1980 tentang Syarat-Syarat Pemasangan Dan Pemeliharaan Alat Pemadam Api Ringan.
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1981 tentang Kewajiban Melapor Penyakit Akibat Kerja.
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03 Tahun 1982 tentang Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja.

11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 Tahun 1983 tentang Instalasi Alarm Kebakaran Otomatik.
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04 Tahun 1987 tentang Tata Cara Pembentukan P2K3 dan Pengangkatan Ahli K3.
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 Tahun 1989 tentang Pengawasan Instalasi Penyalur Petir.
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 Tahun 1992 tentang Tata Cara Pengangkatan Ahli K3.
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Selain itu, perihal Kesemalatan dan Kesehatan Kerja ini juga disinggung secara singkat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dijelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan bagian dari hak dari setiap pekerja atau buruh untuk memperoleh perlindungan. (Iman Sjahputra Tunggal, 2005)

Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa pemberian perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja atau buruh dilakukan dengan tujuan untuk mendukung mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kesehatan Kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik maupun mental dan sosialnya sehingga memungkinkan bekerja secara optimal. Tujuan dari adanya peraturan mengenai Kesehatan kerja adalah:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

Sumber-sumber bahaya bagi Kesehatan Kerja adalah:

1. Faktor Fisik.
   a. Suara yang terlalu bising
   b. Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
   c. Penerangan yang kurang memadai
   d. Ventilasi yang kurang memadai
   e. Radiasi
   f. Getaran mekanis
   g. Tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
   h. Bau-bauan di tempat kerja.
   i. Kelembaban udara dan lain-lain.

2. Faktor Kimia.
   a. Gas atau uap
   b. Cairan
   c. Debu-debuan
   d. Batuan kristal dan bentuk-bentuk lain
   e. Bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat beracun
3. Faktor Biologis
   a. Bakteri
   b. Virus
   c. Jamur
   d. Serangga
   e. Tumbuh-tumbuhan berbahaya
4. Faktor Faal
   a. Sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja.
   b. Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja atau dengan pekerjaan yang dilakukan.
   c. Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk.
   d. Proses, sikap dan cara kerja yang monoton.
   e. Bahan kerja yang melampui batas kemampuan.
5. Faktor Psikologis
   a. Kerja yang terpaksa atau dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan.
   b. Suasana kerja yang tidak menyenangkan.
   c. Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman sekerja yang tidak sesuai.
   d. Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.

Dalam pelaksanaannya, pengawasan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini dilakukan oleh pihak-pihak tertentu yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Ahli Keselamatan Kerja.
3. Pengawas ketenagakerjaan terpadu yang terdiri dari orang umum dan mereka yang memiliki keahlian yang khusus.

Dalam Keselamatan dan kesehatan Kerja ini maka Pengurus atau majikan memiliki tanggung jawab atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja (pengusaha). Dalam Pasal 14 Undang-Undang Keselamatan Kerja juga dikatakan bahwa ada kewajiban dari pengurus untuk melaksanakan K-3 tersebut, dalam pasal 14 tersebut dikatakan bahwa pengurus mempunyai kewajiban sebagai berikut:

a. secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
b. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
c. Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk-

petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.

Pelaksanaan Pengawasan Kesehatan Kerja ditujukan kepada hal-hal sebagai berikut :

1. Tempat Kerja, dilakukan pengawasan terhadap
   a. Kebersihan tempat kerja dan perawatan kebersihannya.
   b. Kondisi lingkungan kerja.
2. Proses Kerja., yaitu perlu diteliti bagaimana proses kerjanya, yang dimuali dari gudang bahan baku, persiapan, pengolahan, pengepakan sampai dengan pendistribusian.
3. Tenaga Kerja, dalam hal ini yang dilakukan pengawasan adalah terhadap:
   a. Alat pelindung diri.
   b. Sikap kerja dari pekerja atau buruh.
   c. Jenis kelamin.
   d. Usia.
   e. Beban kerja.
   f. Gizi tenaga kerja.
4. Pelayanan kesehatan
5. Fasilitas Kesehatan.

Selain adanya pengawasan, maka faktor pembinaan juga memiliki peran yang penting. Dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka pembinaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh Panitia Pembina Keselamatan dan kesehatan Kerja atau yang sering dikenal dengan singkatan P2K3. Secara teoritis, maka P2K3 adalah merupakan wadah bagi unsur pimpinan perusahaan dan unsur tenaga kerja yang fungsi dan tugasnya adalah berkaitan dengan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja atau perusahaan.

Adapun manfaat adanya P2K3 ini adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan kerja sama antara unsur-unsur pimpina perusahaan dan tenaga kerja dalam melaksanakan kewajiban bersama, khususnya dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja serta dalam melancarkan proses produksi pada umumnya.
2. Memberikan pengertian atau kesadaran kepada semua tenaga kerja tentang keinginan pimpinan atau pengurus perusahaan dalam melaksanakan pencegahan kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.
3. Mengembangkan pendapat dan sebagai forum pembahasan masalah di bidang keselamatan dan kesehatan kerja kepada pimpinan perusahaan.
4. Membantu meringankan beban tanggung jawab semua pihak dalam hal pencegahan kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
5. Memadukan atau menjalin pengetahuan dan pengalaman antara tenaga kerja dan pengawas kerja dalam rangka peningkatan usaha pencegahan kecelakaan kerja.

Kesimpulan

Aturan-aturan mengenai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dalam rangka seseorang itu melakukan pekerjaan. Aturan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak mengenal kata-kata seperti “hendaknya”, “sebaiknya”, “seyogya-

nya". Sebaliknya, aturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan "perintah" atau "larangan". Majikan yang tidak memenuhi perintah atau majikan yang mengabaikan larangan sanksinya adalah diancam dengan pidana kurungan atau denda.

Salah satu faktor yang mendukung terlaksananya Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara baik adalah adanya tindakan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh Departemen Ketenagakerjaan. Dalam kedudukan sebagai pihak yang berwenang, maka tindakan pengawasan yang dilakukan oleh Departemen Ketenagakerjaan diharapkan mampu untuk melakukan deteksi awal (*early detection*) sehingga dapat mencegah potensi kerugian bagi pekerja atau buruh yang diakibatkan oleh faktor kecelakaan kerja atau timbulnya penyakit akibat kerja. Selain itu, pengawasan ini juga diharapkan untuk mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan stabil sehingga dapat pula meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, "Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat", PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.

Soerjono Soekanto, "Pengantar Penelitian Hukum", UI Press, Jakarta, 1984.

R. Goenawan Oetomo, "Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indone sia", Grhandhika Binangkit Press, Jakarta, 2006.

Imam Soepomo, "Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)", Pradnya Paramita, Jakarta, 1988.

Iman Sjahputra Tunggal, "Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Harvarindo, Jakarta, 2005.