

## Perlindungan Hak Normatif Pekerja dalam Proses Industrialisasi

Teguh Sulistia

### Abstract

*Protection of normative rights of the workers in Indonesia still weakness and necessary improve by government or labour organization. They treated dishonour by employer in work relationship on production process. Tripartite relationship is not running well too due government always to employer side than workers. Its impact, conflict between employer and workers can not to avoid. Harmonization and normative rights protection for workers.*

### Pendahuluan

Dewasa ini masalah ketenagakerjaan menjadi isu hangat dengan adanya pelbagai kasus yang menyangkut hubungan *tripartite* (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang kurang harmonis, sehingga menimbulkan perselisihan industrial yang tak kunjung selesai. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sewenang-wenang, hak-hak normatif tenaga kerja tidak diberikan pengusaha, seperti cuti hamil, sakit, upah, asuransi kesehatan ataupun kebijaksanaan pemerintah yang tidak memihak pada kepentingan tenaga kerja.<sup>1</sup> Mereka merasa hak-hak normatif yang dimiliki dirampas sewenang-wenang oleh pengusaha,

sehingga alternatif yang dilakukan pekerja<sup>2</sup> adalah perusakan tempat kerja, pemogokan dan unjuk rasa di jalanan untuk menarik perhatian pengusaha dan pemerintah.

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 sandang, pangan dan papan, mereka bekerja keras dengan harapan akan memperoleh upah yang layak, pengusaha menghasilkan produk manufaktur dan atau jasa untuk memperoleh keuntungan (*profit*)

<sup>1</sup>Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Pasal 1 angka 2 UU No. 25/1997 tentang ketenagakerjaan).

<sup>2</sup>Istilah pekerja sebagai pengganti buruh yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris, *labour*. Pekerja adalah tenagar kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah (Pasal 1 angka 3 UU No. 25/1997).

---

untuk memenuhi kebutuhan dalam dan luar negeri, pemerintah akan memperoleh pajak dan devisa negara untuk membiayai pembangunan nasional.

Idealnya hubungan *tripartie* ini dapat berjalan dengan baik tanpa merugikan salah satu pihak, terutama hubungan langsung antara pekerja dengan pengusaha. Namun hubungan kedua belah pihak ini tidak selalu berjalan dengan mulus, karena pihak pekerja merasa dirugikan dengan kebijaksanaan yang dikeluarkan pengusaha, terutama masalah upah. Sayangnya pemerintah Indonesia tidak mau belajar pada pengalaman masa lalu dalam menghadapi tuntutan normatif para pekerja tersebut. Kebijaksanaan pemerintah selalu berpihak pada kepentingan pengusaha dengan asumsi, sektor industri menghasilkan pajak dan devisa negara yang banyak meskipun harus mengorbankan kepentingan para pekerja sebagai sumber daya manusia (SDM) yang andal. Akibat asumsi ini, kebijaksanaan pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) Republik Indonesia sering mengorbankan hak-hak normatif para pekerja yang sudah mengucurkan keringat habis-habisan untuk kepentingan bisnis pengusaha, sementara mereka diperlakukan kurang layak dalam hubungan demi keuntungan pengusaha dan target perolehan pajak atau devisa bagi negara.<sup>3</sup>

Persoalannya adalah apakah penyebab terjadi perselisihan ketenagakerjaan dalam hubungan hukum pekerja dan pengusaha

selama ini? Bagaimanakah pengembangan SDM untuk memperoleh pekerja yang andal dalam proses industrialisasi? Bagaimanakah perlindungan hak normatif bagi pekerja dalam proses industrialisasi guna memperoleh kepastian hak dan kewajiban menghadapi era globalisasi ekonomi yang membutuhkan produk perusahaan semakin kompetitif?

### Era Globalisasi

Memasuki era globalisasi ini, penduduk dunia kini berada dalam satu perkampungan global (*global village*) yang tidak mengenal adanya areal terbatas (*borderless world*) dengan merambahnya teknologi informasi merupakan revolusi industri berbasis pengetahuan yang berguna untuk mencerdaskan manusia. Masuknya teknologi informasi dalam dunia industri secara tidak langsung dapat mempengaruhi sikap dan pandangan pekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha.

Implikasi dari era globalisasi ini telah merubah wajah industri, perdagangan dan perekonomian dunia menjadi bentuk bisnis dalam "perkampungan global" yang berubah cepat. Lahirnya Perjanjian Umum tentang Tarif dan Perdagangan (*General Agreement on Tariff and Trade/GATT*), Putaran Uruguay (*Uruguay Round*) dan Organisasi Perdagangan Dunia (*World Trade Organization/WTO*) merupakan upaya mewujudkan tata dunia baru di bidang perdagangan yang berbasis industri dan pasca industri.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Peristiwa unjuk rasa pekerja di Bandung yang berakhir dengan kerusuhan dan perusakan DPRD Bandung, 13-15 Juni 2001 lalu merupakan salah satu contoh akumulasi ketidakpuasan pekerja terhadap kebijaksanaan pemerintah melakukan revisi Kepmenaker No.150/2000 yang merugikan kepentingan hak-hak normatif pekerja, Kompas, *Aksi Massa Buruh Kemenangan Itu Belum Apa-apa*, 24 Juni 2001, hal. 27.

Bagi Indonesia memasuki era globalisasi berarti dihadapkan pada peluang dan tantangan besar yang harus dihadapi, terutama bagi dunia industri dengan potensi SDM yang 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 Indonesia 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 secara signifikan apabila ditunjang dengan kemampuan SDM berkualitas tinggi. Biasanya SDM berkualitas tinggi termasuk langka di negara-negara berkembang, termasuk di Indonesia. Tersedianya perangkat aturan hukum yang adil dan menjamin kepastian hukum sehingga mampu memfasilitasi kebutuhan hubungan *tripartie* sangat penting untuk menjadi landasan hukum yang kongkret bagi keikutsertaan Indonesia dalam perdagangan internasional.

Langkah antisipatif dan inovatif perlu dilakukan dalam rangka memenuhi tuntutan persaingan global, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Ketatnya kompetisi dalam menghasilkan produk manufaktur dan atau jasa yang berkualitas tinggi, maka kesiapan perangkat hukum sebagai instrumen yang terkait dengan SDM dalam proses industrialisasi sangat penting diperhatikan sebagai satu kesatuan yang 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. Lemahnya perlindungan hak-hak normatif bagi para pekerja, maka upaya meningkatkan SDM yang berkualitas mustahil akan tercapai. Akibat lain, kualitas dan kuantitas produk Indonesia akan kalah bersaing dengan produk negara lain.

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

### **Konsepsi Hukum, Sumber Daya Manusia dan Proses Industrialisasi**

Dalam hal membicarakan konsepsi hukum sebagai pisau analisis permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia dewasa ini, kiranya pembagian terminologi hukum yang digunakan oleh Anthony Allot dapat menuntut kita untuk menentukan pada wilayah hukum mana analisis permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia dapat dilakukan dalam kaitan hubungan pekerja dengan pengusaha.

---

Allot<sup>5</sup> membedakan tiga jenis terminologi hukum ditinjau dari ruang lingkup substansi hukum. *Pertama*, hukum sebagai "the LAW", yaitu gagasan umum atau konsep hukum yang merupakan kekuatan sosial bersifat abstrak sebagai kewajiban hukum. *Kedua*, hukum sebagai "the Law", yaitu keseluruhan sistem hukum yang berlaku dalam suatu negara berupa struktur dan aturan-aturan sebagai hukum positif. *Ketiga*, hukum sebagai "the law", yakni adanya pengaruh hukum terhadap perilaku dalam kenyataan, alam nyata, alam lahir bagi setiap orang.

Dari tiga terminologi yang dikemukakan Allot di atas, terminologi kedua, yakni "the Law" lebih cocok untuk dipakai sebagai pisau analisis masalah ketenagakerjaan sebagai hukum positif dan kebijaksanaan pemerintah dalam UUD 1945, Tap MPR RI No. IV/MPR/1999 (GBHN) dan UU No. 25 Tahun 1997 secara in concreto.

Dalam era globalisasi ini, tuntutan terhadap hukum yang responsif sebagaimana telah dikemukakan oleh Philippe Nonet dan Philip Selznick<sup>6</sup> pada tahun 1970-an untuk kebutuhan masyarakat modern merupakan suatu *conditio sine qua non* (syarat mutlak) yang tidak dapat dihindarkan lagi. Tujuan hukum

responsif adalah untuk menciptakan harmonisasi hubungan individu dalam segenap aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara dengan menghilangkan sikap represif penguasa ataupun pengusaha. Hukum yang responsif ini, menurut Gunther Teubner<sup>7</sup> adalah hukum yang reflektif (*reflexive law*) sebagai ".....identifies an emerging kind of legal structure" terhadap perubahan sistem hukum dan kehidupan masyarakat modern.

Sehubungan dengan konsepsi hukum dengan masalah ketenagakerjaan, uraian yang dikemukakan oleh Hermien Hediati Koeswadji mengenai konsepsi hukum lebih tepat digunakan Koeswadji<sup>8</sup> mengemukakan tiga konsepsi hukum, *Pertama*, konsepsi yang meliputi hubungan antara hukum dan moral, yakni melihat asal usul hukum dan asal mula sanksi dari segi kebenaran (*the right reason*), *Kedua*, konsepsi yang melihat segi hubungan antara hukum dan kekuatan politik, yakni melihat suatu kehendak negara (*the will of state*) dan, *Ketiga*, konsepsi melihat hukum dari segi hubungan antara hukum dengan keseluruhan perkembangan sejarah (masyarakat), yaitu melihat dari sudut tradisi, kebiasaan, dan kepribadian bangsa (*national character*).

---

<sup>4</sup>John Nisbitt dan Patricia Aburdene telah meramalkan perubahan dan perkembangan dunia masa datang semakin global dalam era pasca industri. Periksa John Nisbitt & Patricia Aburdene, *Megatrends WTO dan Hasil Uruguay Round* (Jakarta: UI Press, 1997), hlm. 43-57.

<sup>5</sup>Anthony Allot, *The Limits of Law*, (London: Butterworth, 1980), hlm. 2.

<sup>6</sup>Philippe Selznick and Philip Nonet, *Law and Society Toward in Responsive Law* (New York: Harper Colophon Books, 1978), hlm. 16.

<sup>7</sup>Gunther Teubner, "Substantive and Reflexive Element in Modern Law," *Law and Society*, Vol. 17 No. 2. (1983), hlm. 245.

<sup>8</sup>Hermien Hediati Koeswadji, *Undang-undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996), hlm. 153.

Pada masalah ketenagakerjaan, konsepsi kedua di atas sangat tepat dipakai mengingat ketenagakerjaan sebagai SDM dalam proses industrialisasi adalah kebijaksanaan publik pemerintah berupa landasan idiil yaitu Pancasila dan Pembukaan alinea IV UUD 1945, landasan konstitusional adalah Pasal 27 dan 33 UUD 1945 dan landasan operasional TAP MPR RI No. IV/MPR/1999 (GBHN) dan UU No. 27/1997. Ketiga landasan ini seyogyanya saling mendukung dalam kegiatan industrialisasi.

Dalam GBHN tahun 1999-2004 angka 18 tentang arah kebijaksanaan ketenagakerjaan menegaskan, 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 normatif (garis bawah, penulis) dan landasan hukum berkaitan dengan kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah sebagai *tripartie* dalam hubungan industrial. Artinya, landasan hukum dan kebijaksanaan publik yang dikaitkan sebagai kehendak pemerintah yang mengatur proses industrialisasi juga akan menyangkut dengan kepentingan orang

banyak (masyarakat) dan mempunyai "*impact*", "*present*", dan "*function*" dari landasan hukum sumber daya manusia itu sendiri<sup>9</sup> dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Pemahaman terhadap makna sumber daya manusia perlu dibakukan agar tidak menimbulkan penafsiran yang keliru. Sumber daya manusia (*human resources*) menurut Taliziduhu Ndraha<sup>10</sup> adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap suatu pencapaian tujuan organisasional. Dalam ilmu kependudukan, konsep ini sama dengan tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja produktif dalam usia tertentu.

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

---

<sup>9</sup>Ahli hukum (yuris) yang menganut positivisme lebih menekankan kajian pada "*the Law*" (hukum positif) yakni hukum yang terjadi dalam kehidupan masyarakat (*law in the action*) daripada "*The LAW*" dan "*the law*" yang justru menjadi kajian dalam bidang studi ilmu sosial dari hukum (*the social study of law*). Periksa Alan Hunt, *The Sociological Movement in Law*, (Worcester & London: Billing and Son Ltd., Guilford, 1978), hlm. 3-8.

<sup>10</sup>Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 7. Koeswadji memasukannya dalam indikator kebijaksanaan model pembangunan ekonomi berupa penghasilan per kapita dan presentase jumlah pekerja dalam ketenagakerjaan. Hermien H. Koeswadji, "Hukum dan Kependudukan", *Yuridika*, Vol. 15 No. 4, Juli-Agustus (2000), FH Unair, Surabaya, hlm. 257.

Pengembangan SDM sebagai daya dukung kemampuan produktivitas dari manusia telah lama disadari. Manusia berkualitas lebih penting dari pada kuantitas dalam peningkatan produk manufaktur dan jasa pada globalisasi ekonomi. Tuntutan SDM yang mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan dukungan SDM memadai menjadi syarat mutlak merebut pasar global. Kirchner et.al. menyebut "....*human population can be sustained at any level up to the carrying capacity of the natural resources that support them*".<sup>11</sup> Namun, 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 terlepas dari unsur-unsur terpadu dan dinamis dalam dinamika sistem dari pendapat J.W. Forrester berkaitan dengan faktor penyebab (*cause*), hubungan internal (*intem relationship*) dan penerapannya (*implementation*). 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.<sup>12</sup>

Dalam teori SDM menurut Taliziduhu Ndraha<sup>13</sup> menyediakan bermacam-macam

alat yang dapat digunakan manusia untuk (a) mengidentifikasi masalah SDM, (b) menerangkan gejala SDM, (c) meramalkan hal-hal yang dapat atau akan terjadi di bidang SDM, dan (d) 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 permasalahan dalam hubungan proses industrialisasi. Namun permasalahan SDM dalam hukum ketenagakerjaan menurut Hermien Hediati Koeswadji<sup>14</sup> tidak hanya sekedar berbuat atau tidak berbuat (larangan dan anjuran), tetapi juga menyangkut dengan kebijaksanaan pemerintah yang dituangkan dalam bentuk resmi dan diterjemahkan dalam tindakan nyata (*action*) yang mencakup undang-undang tenaga kerja, peraturan administrasi dan kemampuan eksekutif untuk menerapkannya.

Proses industrialisasi bagi suatu negara biasanya melalui tahapan pra industri, industri dan pasca industri. Bila industrialisasi dikaitkan dengan pendidikan angkatan kerja, maka SDM yang ideal adalah tenaga kerja terdidik (*educated labour*), mempunyai ketrampilan kerja (*skilled work*) tinggi dengan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) yang

<sup>11</sup>James W. Kirchner et al. "Carrying Capacity, Population Growth and Sustainable Development", *Bahan Foto Copy*, PPs Unair, Surabaya, hlm. 56.

<sup>12</sup>R.G. Schroeder, *Operations Management : Decision Making in Operations Function*, Third edition, (Singapore: Mc. Graw Hill Inc., 1989), hlm. 12.

<sup>13</sup>Taliziduhu Ndraha, *op. cit.*, hlm. 5.

<sup>14</sup>Hermien Hediati Koeswadji, "Sumber Daya Manusia", *Bahan Kuliah Hukum Sumber Daya Manusia dan Proses Industrialisasi*, PPs Unair, Surabaya, 2001, hlm. 5.

memadai. Adanya persyaratan demikian, mereka diharapkan dapat bersaing dengan produk negara asing dalam era globalisasi ekonomi.

Namun di negara-negara berkembang, dalam proses industrialisasi masih menghadapi kendala besar pada kemampuan iptek terbatas dengan banyaknya tenaga kerja berkualitas rendah sehingga kebijaksanaan pemerintah dalam pembangunan ekonomi menitik beratkan menampung pekerja dalam industrialisasi mengutamakan padat karya (*labour intensive industries*) dari pada padat modal dan padat optek dengan kualitas pekerja yang bermutu-tinggi. Sayangnya *output* perusahaan di pasar internasional tidak mampu bersaing dengan negara lain yang menggunakan teknologi tinggi dengan barang berkualitas. Akibatnya pekerja dibayar dengan upah rendah dan hak-hak normatif mereka tidak diberikan dengan layak karena keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan. Bagi tenaga kerja Indonesia, proses industrialisasi kini menuntut SDM yang andal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi menghadapi globalisasi ekonomi dengan pasar terbuka.<sup>15</sup> SDM yang baik menyebabkan produk perusahaan semakin meningkat dan pihak perusahaan akan mampu memenuhi hak-hak normatif pekerjanya.

Untuk memperoleh SDM yang andal dalam sistem produksi dibutuhkan adanya manajemen operasi guna diterapkan pengusaha

secara konsisten dalam hubungan industri yang baik. Manajemen operasi merupakan manajemen dari sistem transformasi yang mengkonversikan *input* untuk memperoleh *output*. *Input* dikonversikan menjadi barang dan jasa melalui suatu proses teknologi. Penggunaan macam-macam *input* dapat mengubah *output* dalam suatu sistem operasi produksi.<sup>16</sup>

Proses industrialisasi dalam merebut pasar internasional dari *output* para pekerja Indonesia, maka Hermien Hadiati Koeswadji<sup>17</sup> mengingatkan perlu dilakukan pendekatan melalui tiga unsur (*tripartie*), yakni pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam upaya memperbaiki keadaan dengan malakukan tiga cara, *Pertama*, tenaga kerja harus memiliki ketrampilan (cepat dan konsisten memnuhi permintaan pasar), disiplin dan etika kerja yang tinggi untuk memperoleh efektivitas dan efisiensi 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.

Kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan putusan dikaitkan dengan hukum perlu diperhatikan dengan seksama bagi kepentingan para pekerja dan

---

<sup>15</sup>R.G. Schroeder, *op. cit.*, hlm. 12.

<sup>16</sup>Cosmas Batubara, "Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Pancasila", *Yuridika*, No. 1 Tahun V, Januari-Februari, FH Unair, Surabaya, 1990, hlm. 2-3.

<sup>17</sup>Hermien Hadiati Koeswadji, "Realitas Indonesia dalam Proses Industri", *Bahan Kuliah Hukum Sumber Daya Manusia dan Proses Industrialisasi*, PPs Unair, Surabaya, 2001 hlm. 15.

---

pengusaha dalam proses industrialisasi untuk memperoleh kepastian hukum dalam bekerja karena menyangkut dengan harmonisasi hubungan ketenagakerjaan.

### **Perselisihan Hubungan Hukum Pekerja dan Pengusaha**

Terjadinya unjuk rasa, pemogokan ataupun perusakan tempat kerja dan sarana publik adalah gambaran ketidakpuasan para pekerja terhadap hubungan kerja dengan pengusaha dari adanya aturan hukum yang mengaturnya. Pemerintah yang mengeluarkan undang-undang atau kebijaksanaan ternyata berlaku tidak adil sehingga merugikan salah satu pihak yang dapat menimbulkan perselisihan. Perselisihan industrial<sup>18</sup> bermula dari pengingkaran kesepakatan kerja bersama (KKB) atau aturan dan kebijaksanaan berat sebelah yang merugikan hak salah satu pihak yang dapat memicu ketidakpuasan.

Perselisihan tenaga kerja biasanya dapat terjadi dalam dua hal, *pertama*, pihak pengusaha yang memberikan pekerjaan pada para pekerjanya. *Kedua*, kebijaksanaan pemerintah yang mengeluarkan aturan dan undang-undang dalam hubungan industrial.

Perselisihan pekerja dengan pengusaha merupakan wujud ketidakharmonisan karena adanya pengingkaran terhadap KKB yang merupakan hubungan hukum 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 ketenagakerjaan yang kurang kondusif.

Penyebab perselisihan ini menurut Iman Soepomo<sup>19</sup> dapat dibagi dalam dua kategori, *pertama*, perselisihan hak (*rechts 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 menyangkut upaya pemenuhan hak-hak normatif, baik untuk pemberi kerja maupun penerima kerja. *Kedua*, perselisihan kepentingan (*belangen geschillen*), umumnya terjadi sebagai akibat tidak adanya kesesuaian paham antara pemberi kerja (majikan/perkumpulan kerja) dengan pihak penerima kerja yang diwakili oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja berkaitan dengan masalah-masalah hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau kondisi ketenagakerjaan yang ada.

Bila KKB diingkari pengusaha atau pekerja, maka perselisihan industrial segera timbul. Bila tidak tercapai KKB, peristiwa pemogokan, unjuk rasa atau perusakan tempat kerja dapat saja terjadi dilakukan oleh para pekerja yang telah memeras keringat untuk keuntungan pengusaha, namun mereka tidak memperoleh imbalan layak yang menjadi haknya.

---

<sup>18</sup>Perselisihan industrial menurut Pasal 1 angka 16 UU No. 25/1997 adalah perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sebelum ini dipakai istilah perselisihan perburuhan dalam UU No. 22/1957.

<sup>19</sup>Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1994, hlm. 175.



Sebaliknya pengusaha tidak akan memberi hak-hak normatif pekerja, jika para pekerjanya tidak memenuhi kewajiban yang diatur dalam KKB.

Perselisihan pekerja dengan pemerintah biasanya berkaitan dengan kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan aturan undang-undang atau keputusan yang tidak memihak kepentingan pekerja, tetapi lebih menguntungkan pengusaha. Selama ini kebijaksanaan pemerintah dirasakan para pekerja tidak memihak pada pihak yang lemah yaitu para pekerja, namun lebih memihak pada pihak yang kuat yaitu pengusaha.

Apabila protes dalam bentuk usulan perbaikan KKB 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 mereka sebagai manusia tidak dihargai selayaknya.<sup>20</sup>

Sebenarnya dengan mengetahui faktor-faktor yang mengakibatkan terjadinya perselisihan industrial, pengusaha sedini mungkin sudah dapat mencegah atau mengantisipasinya, jika tuntutan pekerja dapat dipenuhi sesuai dengan kemampuan perusahaan. Bukankah dalam undang-undang tenaga kerja dan KKB, hak-hak dan kewajiban pekerja sudah diatur dengan baik, begitu juga dengan hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerjanya.

Pengusaha yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan pekerja akan

berusaha semaksimal mungkin memenuhi tuntutan para pekerjanya manakala sesuai dengan UU No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan dan kemampuan perusahaan yang berusaha menyisihkan sebagian keuntungan bagi para pekerjanya. Pengusaha sebaiknya menghindari penyelesaian perselisihan berdasarkan 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 1994 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 yang baik dilakukan pengusaha adalah pendekatan fungsional (kemitraan) yang saling menghargai dan menghormati hak dan kewajiban para pekerja dengan pengusaha. Pendekatan ini dengan mudah 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 hak dan kewajiban masing-masing merupakan upaya yang terbaik untuk menyelesaikan setiap perselisihan industrial

---

<sup>20</sup>Nursid Sumaatmadja, *Manusia dalam Konteks Sosial, Budaya dan Lingkungan Hidup*, Bandung: Alfabeta, 1998, hlm. 106.

---

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 melakukan hubungan industrial Pancasila.

### Pengembangan SDM bagi Pekerja

Pemberian hak-hak normatif oleh pengusaha biasanya dengan kemampuan kerja dari pekerja dan kemampuan keuangan perusahaan. Pihak perusahaan menggaji para pekerjanya dari hasil penjualan produk di pasar dalam negeri dan atau luar negeri. Perlakuan yang kurang layak dalam pemberian hak-hak normatif pekerja oleh pengusaha sering menimbulkan perselisihan industrial. Keadaan ini ditambah dengan tidak adanya upaya pengusaha dalam meningkatkan pengembangan SDM bagi para pekerjanya. 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"* sebagaimana dikemukakan oleh Robert L. Heilbroner.<sup>21</sup>

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 sikap mental yang mantap menghadapi persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini sesuai dengan kebutuhan pembangunan industri dan pasca industri bagi masyarakat informasi dengan berkembangnya arus globalisasi pada abad ke-21.<sup>22</sup> Pada saat itu informasi merupakan kebutuhan yang penting dalam persaingan usaha bagi para pengusaha, karena terbukanya pasar suatu negara dengan adanya pasar bebas.

Pada dasarnya pengembangan SDM pekerja industri dapat dilakukan melalui tiga jalur, yaitu pendidikan formal, jalur latihan 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. Latihan kerja lebih menekankan pada pengembangan profesionalisme sesuai dengan kemajuan teknologi dan syarat jabatan atau pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan. Semua ini bertujuan agar produk industri suatu perusahaan semakin berkualitas dan mampu bersaing dengan produk perusahaan negara lain.

---

<sup>21</sup>Periksa Robert L. Heilbroner, "The Human Prospect", *Dialogue*, Vol. 11 No. 2, (1978), hlm. 12-20.

<sup>22</sup>Daniel Bell, "The Coming of Post-Industrial Society", *Dialogue*, Vol. 11 No. 2, (1978), hlm 3-4. Giddens meramalkan, masyarakat pasca industri akan merombak kehidupan manusia sebagai *runaway world* atau dunia lepas kendali dengan perubahan cepat. Anthony Giddens, *Runaway World How Globalization is Reshaping Our Lives*, (London: Profile Books Ltd., 1999), hlm. 10

Fungsi dunia usaha dalam latihan kerja menurut T. Soelaiman.<sup>23</sup> Sementara pengembangan diri merupakan usaha para pekerja untuk meningkatkan kemampuan secara mandiri dalam persaingan kerja, karena perusahaan biasanya mencari tenaga kerja yang profesional dan andal. Semua ini bertujuan agar produk industri suatu perusahaan semakin berkualitas dan mampu bersaing dengan produk perusahaan negara lain.

Fungsi dunia usaha dalam latihan kerja menurut T. Soelaiman<sup>24</sup> dapat digambarkan dalam lima bentuk, *pertama*, latihan kerja merupakan pelengkap terhadap pendidikan formal. Dalam hal ini latihan kerja dapat menjembatani dunia pendidikan dan dunia kerja. *Kedua*, beberapa jenis pengetahuan dan ketrampilan kerja tidak disiapkan dan diberikan melalui sistem pendidikan formal. Pengetahuan dan ketrampilan demikian perlu diberikan dan disiapkan melalui latihan dan pengalaman kerja. Latihan 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. Di lain pihak latihan kerja dapat dilakukan dengan kurikulum khusus dan terbatas pada jenis ketrampilan yang dibutuhkan saja untuk persyaratan

pekerjaan tertentu, sehingga pelaksanaannya dapat menjadi lebih singkat dan biayanya menjadi relatif murah. *Keempat*, dunia perekonomian kita ditandai dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat, sehingga pengetahuan dan ketrampilan tenaga kerja harus selalu ditingkatkan dan disesuaikan sejalan dengan perkembangan teknologi tersebut. Penyesuaian seperti ini lebih mudah diupayakan melalui sistem latihan kerja dari pada melalui sistem pendidikan formal yang menuntut perubahan kurikulum pendidikan yang biasanya memerlukan waktu yang cukup lama. *Kelima*, program latihan kerja juga diperlukan untuk promosi dan mutasi karyawan dari satu jabatan kepada jabatan lain yang memerlukan ketrampilan baru. Promosi dan mutasi ini akan dapat memacu semangat dan kreativitas pekerja.

Pelaksanaan latihan kerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja dapat dilakukan dengan cara-cara latihan *in service training, on the job training*, magang atau pun dengan cara-cara lain. Dalam pelaksanaannya, latihan kerja ini harus memperhatikan trilogi latihan kerja, yakni (1) latihan kerja harus sesuai dengan pasar kerja, (2) latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, (3) latihan kerja harus merupakan kegiatan yang bersifat terpadu, dalam arti merupakan proses

---

<sup>23</sup>Achmad Ichsan, *Dunia Usaha Indonesia*, (Jakarta: Pradya Paramita, 1986), hlm. 76. Kegiatan ini menunjukkan bahwa perusahaan sebagai badan hukum privat mampu mandiri dalam persaingan usaha.

<sup>24</sup>T. Soelaiman, "Pelatihan Kerja sebagai Salah Satu Sarana Untuk Pemenuhan Tenaga Kerja di Bidang Industri", *Hukum dan Pembangunan* No. 5 Tahun XXIII, FH UI, Jakarta, (1993), hlm. 450-451. Bagi Taliziduhu Ndraha, pelatihan kerja juga merupakan budaya kerja atau etos kerja yang perlu ditingkatkan dari watak dan semangat fundamental suatu budaya bangsa. Ndraha, *op cit.*, hlm. 91.

---

industrialisasi, baik kebutuhan dalam hubungan kerja maupun kebutuhan usaha mandiri.

Program latihan kerja dalam meningkatkan SDM pekerja akan berhasil guna dengan pengembangan pedoman teknis (*technical manual*) bagi setiap jenis ketrampilan kerja. Adanya pedoman ini diharapkan setiap pekerja dapat memperoleh persiapan kerja yang baik dan mampu mengembangkan ketrampilannya secara lebih luas. Selain itu, perlu dikembangkan pula adanya semacam *check list* bagi peserta agar dapat membimbing dalam berinteraksi dengan pekerja lain atau pekerjaan secara lebih optimal. Kegiatan pemantauan dan evaluasi dari latihan kerja selama ini merupakan bagian yang penting untuk melihat sejauh mana produktivitas kerja para pekerja dapat meningkat untuk memacu produktivitas perusahaan. Era globalisasi ini bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia seyogyanya menjadi saat menentukan kemampuan produk perusahaan bersaing secara *fair* dengan produk negara lain.

Hasil latihan kerja yang baik biasanya meningkatkan produktivitas dan kualitas barang atau jasa sehingga posisi tawar pekerja (*bergaining position*) untuk memperoleh upah yang baik dan layak dari pengusaha dapat tercapai.<sup>25</sup> Inilah tujuan ideal yang harus dicapai untuk terciptanya perlindungan hak normatif pekerja dalam kegiatan industrialisasi.

### **Pelindungan Hak Normatif Pekerja**

Hak-hak normatif pekerja sudah selayaknya diberikan pengusaha untuk tercipta suatu

harmonisasi hubungan industrial yang baik, jika para pekerja telah menunaikan kewajibannya. Adanya perselisihan 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 menganggap para pekerja sekedar "alat produksi" yang dapat diperas tenaganya, karena mengutamakan keuntungan pribadi tanpa memperdulikan nasib pekerjanya yang membutuhkan kesejahteraan yang layak.

Di sini perlindungan hak normatif pekerja dapat dilakukan pemerintah yang bertindak sebagai arbiter (wasit) dari perselisihan pekerja dengan pengusaha dan atau pemerintah dengan kebijaksanaan yang saling menguntungkan. Untuk menyelesaikannya adalah menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang ada di perusahaan atau lembaga yang dibentuk oleh pemerintah dan bertindak adil. Untuk ini perangkat hukum yang diterbitkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tetap mengacu pada koridor nilai-nilai keadilan dalam bentuk adanya kepastian bahwa hak-hak dan kepentingan para pihak yang berselisih tidak akan dilanggar begitu saja. Artinya 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).

---

<sup>25</sup>Lenny Ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Surabaya: Airlangga University Press, 1998), hlm. 48.

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 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 jika menyangkut dengan keselamatan dan kepentingan negara. *Kelima*, apabila dikehendaki oleh kedua belah pihak, maka perselisihan 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 instansi terkait yang memutuskan perkara perselisihan, yaitu dengan mengeluarkan *executoir verklaring*, apabila diminta oleh salah satu pihak.

Selanjutnya perlindungan hak normatif pekerja adalah dalam bentuk melarang pengusaha melakukan PHK dengan sewenang-wenang. Tindakan PHK tanpa melalui prosedur hukum dan KKB sudah jelas merupakan pelanggaran hukum dan dilarang oleh undang-undang. Menurut Pasal 86 UU

No. 25/1997, pengusaha dilarang melakukan PHK dalam enam hal, *pertama*, tenaga kerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus. *Kedua*, tenaga kerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memnuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. *Ketiga*, tenaga kerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya. *Keempat*, tenaga kerja menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan. *Kelima*, tenaga kerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan dengan tenaga kerja lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam KKB atau peraturan perusahaan dan, *keenam*, tenaga kerja mendirikan, menjadi anggota dan atau menjadi pengurus serikat kerja.

Selain adanya larangan untuk melindungi para pekerja dalam KKB, pekerja juga dapat memutuskan hubungan kerja karena alasan mendesak. Alasan mendesak itu antara lain apabila, (1) pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak tenaga kerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga tenaga kerja atau membiarkan perbuatan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau tenaga kerja bawahan pengusaha, (2) pengusaha membujuk atau mencoba membujuk tenaga kerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga tenaga kerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau asusila atau membiarkan pembujukan atau percobaan pembujukan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau tenaga kerja bawahan pengusaha, (3) pengusaha tidak

membayar upah pada waktunya, (4) pengusaha tidak memenuhi secara layak makan dan pemondokan yang diperjanjikan, (5) pengusaha tidak memberikan cukup pekerjaan yang dilakukan, (6) pengusaha tidak memberi bantuan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan, (7) pengusaha dengan jalan lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan oleh perjanjian, (8) pengusaha dalam hal sifat hubungan kerja tidak mencakupnya, menyuruh tenaga kerja meskipun ditolak untuk melakukan pekerjaan di perusahaan pengusaha lain, (9) terus berlangsungnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat menimbulkan bahaya besar yang mengancam jiwa, kesehatan, kesucilaan atau nama baiknya yang tidak terlihat pada waktu pembuatan perjanjian kerja (10) tenaga kerja karena sakit atau alasan lain di luar kesalahannya menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

Semua bentuk perlindungan hak-hak normatif pekerja di atas bertujuan untuk menciptakan harmonisasi dalam hubungan kerja dan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam proses industrialisasi

## Simpulan

Studi normatif dalam perlindungan hak para pekerja di Indonesia menunjukkan masih rentannya kemampuan pekerja untuk memperoleh hak-hak normatif yang layak diberikan oleh pengusaha ataupun kebijaksanaan pemerintah yang memihak pada kepentingan pekerja. Para pekerja

selama ini masih dianggap sebagai "alat produksi" untuk keuntungan pengusaha dan perolehan pajak atau devisa bagi negara.

Kemampuan hukum untuk melindungi hak-hak normatif pekerja sebenarnya sudah cukup baik. Namun landasan idii, konstitusional dan operasional hanya mengatur secara umum, perlu dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri Tenaga Kerja, dan erjanjian Kerja. Meningkatkan kemampuan SDM pekerja yang andal, dapat dipilih secara *by pass* melalui latihan kerja dengan cara "*in service training*", "*on the job training*", magang ataupun cara-cara lain.

Dalam proses industrialisasi untuk merebut pasar internasional, maka produk barang dan atau jasa yang berkualitas tinggi mutlak untuk diperhatikan pada masa depan. Globalisasi ekonomi kini menuntut produk barang dan atau jasa Indoneisa mampu bersaing dengan negara lain agar memperoleh nilai tambah dan devisa negara, sehingga perhatian terhadap pekerja sebagai alat produksi yang vital bagi suatu perusahaan perlu diberi prioritas dengan meningkatkan kesejahteraannya.

## Daftar Pustaka

- Allot, Anthony. *The Limits of Law*. London: Butterworth, 1980.
- Giddens, Anthony. *Runaway World How Globalization is Reshaping Our Lives*. London: Profile Books Ltd, 1999.
- Hunt, Alan. *The Sociological Movement in Law*, London: The Macmillan Press Ltd, 1978.

- Ichsan, Achmad. *Dunia Usaha Indonesia*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1986.
- Kartadjoemena, H.S. *GATT, WTO dan Hasil Uruguay Round*. Jakarta: UI Press, 1997.
- Koeswadji, Hermien Hadiati. *Undang-undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996.
- Naisbitt, John and Patricia Aburdene. *Megatrends 2000*. New York: William Marrow & Co. Inc., 1990.
- Ndrada, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Nonet, Philippe and Philip Selznick. *Law and Society in Transition Toward Responsive Law*. New York: Harper & Row Publisher, 1978.
- Ramli, Lanny. *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Surabaya: Airlangga University Press, 1998.
- Schroeder, R.G. *Operations Management: Decision Making in Operation Functions*. Third Edition. Singapore: Mc Graw Hill, Inc. 1989.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1994.
- Sumaatmadja, Nursid. *Manusia Dalam Konteks Sosial, Budaya dan Lingkungan Hidup*. Bandung: Alfa beta, 1998.
- Bell, Daniel. "The Coming of Post Industrial Society". *Dialog*, Vol. 11 No. 2, (1978).
- Cosmas Batubara. "Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Pancasila". *Yuridika*, Vol. 1 Th. V, Januari-Februari, FH Unair, Surabaya, (1990).
- Gunther Teubner. "Substantive and Reflexive Elements in Modern Law." *Law & Society Review*, Vol, 17 No. 2, (1983).
- Heilbroner, Robert L. "The Human Prospect", *Dialog*, Vol. 11 No. 2, (1978).
- Kirchner, James W et.al. "Carrying Capacity, Population Growth and Sustainable Development". *Bahan Foto Copy*, PPs Unair, Surabaya, 2001.
- Koeswadji, Hermien Hadiati. "Hukum dan Kependudukan". *Yuridika*, Vol 15 No. 4, Juli, FH Unair, Surabaya, (2000).
- 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).
- Republik Indonesia, Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73.

