

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA MIGRAN INDONESIA
DI LUAR NEGERI AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK**

***FOR THE LEGAL PROTECTION OF INDONESIAN MIGRANT
WORKERS ABROAD DUE TO UNILATERAL TERMINATION***

Sumiyati

(Staf Pengajar UP MKU Politeknik Negeri Bandung)

ABSTRAK

Bekerja ke luar negeri mempunyai sisi positif yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri. Di sisi lain terdapat sisi negatif berupa risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap tenaga kerja. Berdasarkan data Laporan Kepulangan TKI, permasalahan yang dialami TKI beragam, tetapi yang terbanyak adalah pemutusan hubungan kerja sepihak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang terjadi pada pekerja migran Indonesia di luar negeri membawa akibat hukum bagi hak-hak pekerja migran seperti hak atas gaji yang tidak dibayarkan, uang pesangon, biaya kepulangan, dan uang-uang lain yang mungkin didapatkan sehubungan dengan PHK tersebut tidak diterima. Perlindungan hukum bagi TKI di luar negeri yang mengalami masalah PHK sepihak perlu dilakukan oleh pemerintah dalam rangka mewujudkan rasa keadilan melalui kerja sama dalam bentuk *Memorandum of Understanding* (MoU) dan membentuk Atase-atase Ketenagakerjaan di perwakilan-perwakilan RI di negara-negara penempatan TKI yang bertugas untuk membantu secara khusus menangani permasalahan TKI di negara penempatan.

Kata Kunci: PHK sepihak, Luar Negeri, MoU, Atase Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

Working abroad has a positive side which partly resolve the problem of unemployment in the country, but on the other hand has a negative side in the form of risk the possibility of inhumane treatment of the workforce. Returning report based on data from workers, workers experienced a variety of problems, but the vast majority were unilateral termination. Termination of Employment (FLE) unilaterally happened to Indonesian migrant workers abroad brought legal consequences for migrant workers' rights such as the right to unpaid wages, severance pay, cost of return and other monies that may be obtained in connection with layoffs is not acceptable. Legal protection for migrant workers abroad who are having problems unilateral termination needs to be done by the government in order to create a sense of justice, through cooperation in the form of a Memorandum of Understanding (MoU) and form-attaché Labor attaché at the Indonesian representatives in the countries of migrant workers who specifically tasked to help workers deal with the problems in the country of placement.

Keywords: Unilateral Layoffs, Foreign Affairs, MoU, Labor Attache.

PENDAHULUAN

Keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri membawa tenaga kerja Indonesia mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun, jumlah ini semakin meningkat dengan berbagai alasan antara lain pengangguran dalam negeri, lapangan kerja dalam negeri belum mencukupi, disparitas pertumbuhan ekonomi global/regional, kemajuan teknologi transportasi dan informasi, hak untuk bekerja di luar negeri¹. Faktor penarik yang ada di luar negeri berupa upah yang lebih tinggi membuat tenaga kerja tertarik bekerja di luar negeri, tetapi faktor yang paling berpengaruh adalah faktor pendorong yang ada di dalam negeri, yaitu belum terpenuhinya salah satu hak dasar warga negara yang paling penting yaitu: pekerjaan seperti diamanatkan di dalam Pasal 27 D ayat (2) UUD 1945 dan perubahannya bahwa, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.

Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri. Akan tetapi, di segi lain mempunyai sisi negatif berupa risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap tenaga kerja Indonesia tersebut.

Permasalahan utama pekerja migran Indonesia di luar negeri berdasarkan data dari Depnakertrans di atas adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Hal ini tentu merupakan hal yang

tidak menguntungkan bagi salah satu pihak dalam ikatan/perjanjian kerja, yaitu pekerja. Hal ini kerap kali membawa dampak secara ekonomi. Mereka selaku pekerja seolah-olah barang/komoditas yang bila diperlukan dan membawa manfaat/”keuntungan” bagi yang mempekerjakan//majikan, pekerja dapat terikat dalam suatu perjanjian kerja yang panjang dengan hak-hak yang “layak”. Akan tetapi, apabila pekerja dianggap tidak mampu atau tidak diperlukan lagi, majikan dapat memutuskan hubungan kerjanya secara sepihak.

Philadelphia Declaration, suatu deklarasi dari ILO (*International Labour Organization/Organisasi Buruh Internasional*) pada 1944, mengatakan bahwa buruh bukanlah suatu komoditas². Oleh karena itu, tidaklah dibenarkan menganggap tenaga kerja sebagai sesuatu yang dapat diperjualbelikan layaknya barang. Selayaknya permasalahan-permasalahan tenaga kerja dapat diselesaikan dengan penyelesaian yang berpatokan pada nilai-nilai kemanusiaan, termasuk untuk penyelesaian PHK. Hal ini sesuai pula dengan isi Piagam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia³ yang begitu menjunjung tinggi hal-hal yang berhubungan dengan nyawa dan kehormatan sebagai sesuatu yang sangat asasi bagi manusia.

² Annex I Philadelphia Declaration, menetapkan antara lain sebagai berikut:

The Conference reaffirms the fundamental principles on which the Organization is based and, in particular, that-

(a) *labour is not a commodity;*

(b) ...

³ Hal-hal yang berkaitan dengan nyawa dan kehormatan dalam Piagam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia merupakan gambaran baik eksplisit maupun implisit dari pasal-pasal dalam Piagam ini. Namun untuk yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dapat diperhatikan Pasal 1, 2,3,3,4,5,6,22,23,24, dan Pasal 25.

¹ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I., *Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, makalah..

Untuk menyelesaikan masalah-masalah pekerja migran di luar negeri tersebut, Depnakertrans sebagai lembaga yang mempunyai tugas untuk mengawasi, membantu, dan menyelesaikan masalah-masalah pekerja migran di luar negeri menyatakan telah memiliki mekanisme penyelesaian masalah tersebut, baik yang dimulai sebelum pekerja migran dikirimkan ke luar negeri, apabila masalah terjadi selama pekerja ditempatkan, atau apabila pekerja migran telah selesai dari penempatan dan kembali ke Indonesia.

Salah satu kajian dalam hukum ketenagakerjaan sebagai pendukung perubahan masyarakat adalah masalah perlindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia di luar negeri, terutama ketika mereka menghadapi PHK. Hal ini perlu dikaji karena, walaupun Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Hukum TKI di Luar Negeri telah ditetapkan sebagai landasan perlindungan tersebut, undang-undang ini masih belum dapat dilaksanakan sebagaimana ditentukan dalam perundang-undangannya.

Perlindungan untuk pekerja migran di luar negeri sejak tahapan penempatan dengan cara pembuatan perjanjian kerja, perjanjian kerja sama penempatan dan perjanjian penempatan, tetap saja tidak dapat menghindarkan permasalahan pekerja migran. Kedudukan kasus PHK secara sepihak, yang menempati urutan tertinggi pada permasalahan yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia di luar negeri, menunjukkan bahwa perjanjian-perjanjian tersebut tidak cukup melindungi. Sebagai akibatnya, ketika pekerja migran menuntut hak-haknya karena di-PHK pun, kerap kali tidak dipenuhi. Walaupun proses peradilan

di bidang perburuhan dapat ditempuh oleh pekerja migran sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetap saja secara umum pengakhiran atau PHK merupakan kondisi yang tidak dikehendaki⁴ karena hal ini dapat membawa pekerja migran pada keadaan kehilangan penghasilan yang sangat berguna bagi kelangsungan hidup dirinya dan keluarga.

PHK apabila ditinjau dari segi hukum ketenagakerjaan adalah suatu kondisi pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja yang dilakukan oleh salah satu pihak atau atas kesepakatan kedua belah pihak, yaitu pengusaha/majikan dan/atau pekerja. PHK secara sepihak merupakan PHK yang kerap kali menimpa para pekerja migran Indonesia di luar negeri. Akan tetapi, PHK atas inisiatif pengusaha/majikan lebih banyak menimpa para pekerja migran sehingga menimbulkan banyak permasalahan. Mulai hak-hak pekerja atas pesangon yang tidak dibayarkan, hak pekerja untuk upah yang belum terbayarkan, sampai pada hak pekerja untuk memperoleh kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin. Oleh karena itu, banyak pekerja migran yang pulang ke Indonesia hanya nama atau dalam kondisi fisik dan psikis yang tidak normal lagi. Termasuk pula para pekerja migran yang menjalani proses peradilan di negara penempatan karena dianggap melakukan tindakan hukum yang melanggar baik kesusilaan, ketertiban umum, maupun ketentuan perundang-undangan setempat.

Kondisi-kondisi pekerja migran Indonesia di luar negeri saat ini, dengan berbagai permasalahannya, membuat

⁴ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Elpress, Tangerang, 2007, hlm. 1

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dengan undang-undang tersendiri serta dengan mempertimbangkan kondisi yang ada dan semangat untuk menempatkan TKI pada jabatan yang tepat sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya dengan tetap melindungi hak-hak TKI. Oleh karena itu, ditetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri pada 18 Oktober 2004 di Jakarta serta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Undang-undang ini berprinsip pada pelayanan penempatan dan perlindungan TKI adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi.

PEMBAHASAN

Hubungan Kerja Pekerja Migran di Luar negeri

Seperti halnya hubungan kerja dalam pengertian yang umum sebagaimana diuraikan dalam bab sebelumnya, hubungan kerja untuk pekerja migran di luar negeri adalah hubungan hukum antara pekerja dengan majikannya dengan tujuan mendapatkan penghasilan yang layak untuk penghidupannya bersama keluarganya.

Hubungan kerja, yang subjek hukumnya sama-sama warga negara suatu negara dan berdomisili di wilayah negara tempat mereka menjadi warga negara, maka hubungan kerja antara pekerja dan majikan sebagai subjek hukum dalam hubungan kerja tersebut akan tunduk pada aturan hukum hubungan kerja yang sama. Akan tetapi, untuk hubungan kerja yang subjek hukumnya berkewarganegaraan berbeda

seperti misalnya antara tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri dengan majikannya di negara penempatan, tentu akan tunduk pada hukum negara tempat TKI ditempatkan kecuali jika telah terdapat kerja sama bilateral antara Indonesia dengan negara penempatan TKI yang mengatur dengan lengkap mengenai hubungan kerja tersebut.

Hubungan-hubungan hukum di atas yang dilakukan antarmanusia secara individual dan yang menerbitkan pelbagai hak dan kewajiban bagi para pelakunya dapat dianggap sebagai hubungan-hubungan hukum keperdataan.⁵

Bila dalam pergaulan keperdataan terlibat subjek, objek atau hak/kewajiban hukum yang bertalian dengan suatu sistem hukum asing, sebenarnya orang sudah memasuki bidang pembahasan HPI di bidang Hukum Keperdataan.⁶

Hubungan-hubungan semacam itu dilakukan dan atau terjadi di antara subjek-subjek hukum yang tunduk pada sistem-sistem hukum dari negara-negara yang berbeda (peristiwa hukum perdata internasional), maka pertama kali orang dapat memasalahkan: *berdasarkan hukum mana, di antara pelbagai sistem hukum yang relevan, status dan kewenangan (status personal) subjek-subjek hukum itu harus diatur?*⁷

Hubungan kerja yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja/kontrak kerja di beberapa negara penempatan TKI merupakan landasan utama dari bentuk perlindungan TKI. Dari perjanjian kerja tersebut, dapat diketahui hak dan kewajiban

⁵ *Loc. Cit.*, Bayu Seto, *Dasar-Dasar Hukum Perdata Internasional*, hlm. 163.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

dari masing-masing pihak dalam hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban majikan.

Perjanjian untuk pekerja migran di luar negeri dimulai dari proses penempatannya, yang meliputi tiga tahap dan masing-masing dilandasi oleh suatu perjanjian, yaitu:

1. Perjanjian Kerja, yaitu perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak (Pasal 1 angka 10 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004) merupakan perjanjian yang paling privat bagi TKI dengan majikannya di luar negeri.

Akan tetapi, perjanjian kerja tersebut memiliki kelemahan secara yuridis karena di dalamnya secara otentik tidak ditpekerjatangani dan diketahui oleh negara penempatan (negara tempat TKI ditempatkan di luar negeri) sehingga apabila timbul permasalahan terhadap TKI tidak dapat terlindungi oleh negara penempatan.

2. Perjanjian Kerja Sama Penempatan, yaitu perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan mitra usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan. (Pasal 1 angka 8 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004).

Perjanjian kerja sama ini tidak secara langsung mengikat TKI karena dilaksanakan antara perusahaan yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri dengan perusahaan di negara tujuan yang bertanggung jawab

menempatkan TKI pada pengguna atau majikan/pengguna jasa TKI.

Oleh karena itu, seperti halnya perjanjian kerja, perjanjian kerja sama ini mempunyai kelemahan yuridis karena secara otentik tidak ditpekerjatangani dan diketahui oleh negara penempatan.

2. Perjanjian Penempatan, yaitu perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 1 angka 9 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004).

Perjanjian penempatan ini, walaupun bersifat privat antara calon TKI dengan perusahaan yang menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri, tidak berkaitan dengan masalah hak dan kewajiban mengenai pekerjaan, melainkan hanya mengenai hak dan kewajiban untuk penempatan TKI.

Oleh karena itu, terdapat beberapa kelemahan yuridis dari perjanjian penempatan ini, antara lain

- a. tidak ada ketentuan/peraturan tentang persyaratan pelaksanaan rekrutmen TKI di luar negeri karena banyak rekrutmen terjadi sebelum adanya *job order* yang jelas.
- b. kurangnya penjelasan penyebab keterlambatan penempatan/pengiriman. Hal ini menyebabkan TKI tidak segera diberangkatkan dan terlalu lama menunggu dalam waktu yang tidak ditentukan.
- c. tidak ada penjelasan tentang kelayakan tempat penampungan TKI. Hal ini berdampak pada buruknya atau layaknya tempat penampungan.

Untuk mengurangi dampak negatif dari penempatan TKI di luar negeri, dikeluarkan peraturan teknis berupa Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Dalam Keputusan Menteri ini, diatur lebih lanjut tentang pelaksanaan rekrutmen calon TKI untuk proses penempatan, antara lain sebagai berikut:

1. Bahwa *job order/demand letter* telah mendapat pengesahan sesuai ketentuan;
2. Bahwa harus ada keterangan lengkap mengenai jenis, syarat-syarat kerja, kondisi lingkungan kerja, dan jaminan sosial . (informasi rinci tentang pekerjaan TKI/*detail employment information/Term of Service*);
3. Harus ada penjelasan secara terbuka sejak awal mengenai hak dan kewajiban TKI seperti, perhitungan pendapatan (*take home pay*), pembayaran biaya-biaya yang menjadi kewajiban resmi TKI, dan ketentuan-ketentuan prinsip yang menjadi inti Perjanjian Kerja;
4. Harus ada penyeleksian calon TKI yang jelas: syarat kondisi kesehatan, kesiapan fisik, mental, disiplin, syarat-syarat administrasi, keterampilan teknis (berupa sertifikat), wawancara/tes psikologi.

Peraturan mengenai hubungan kerja di Arab Saudi, misalnya, membedakan antara pekerja asing di sektor formal dan di sektor informal. Untuk pekerja asing di sektor informal, pemerintah Arab Saudi mempunyai kebijakan yang tidak memasukkan tenaga kerja asing informal, seperti pembantu rumah tangga, ke dalam katagori hubungan perburuhan yang umum.

Bagi tenaga kerja asing informal tersebut, hubungan kerja yang terjadi dianggap sebagai hubungan kerja pribadi.

Berbeda dengan di Arab Saudi, untuk pekerja asing di Hong Kong tidak dibedakan antara pekerja di sektor formal maupun di sektor informal. Untuk bekerja di sana sebagai tenaga kerja asing, diberikan Buku Petunjuk Pelayanan di Hong Kong (*Your Guide to Services in Hong Kong*) yang berisi segala hal berkaitan dengan peraturan-peraturan ketenagakerjaan di Hong Kong serta bentuk-bentuk pelayanan bagi para pekerja yang disediakan oleh Pemerintah Hong Kong. Peraturan ini antara lain meliputi hak dan kewajiban dari para pihak yaitu pekerja dan majikan, fasilitas yang dapat diterima oleh pekerja ketika bekerja di Hong Kong, bentuk-bentuk bantuan yang disediakan oleh Pemerintah Hong Kong bagi pekerja asing.

Hubungan kerja TKI di luar negeri di negara-negara penempatan lainnya pun tetap berpegang pada perjanjian kerja antara TKI dengan majikannya dan tunduk pada ketentuan/peraturan yang berlaku di negara penempatannya dan segala bentuk perjanjian bilateral yang telah dibuat dan disepakati oleh Indonesia dengan negara penempatan TKI tersebut.

Sengketa dalam Hubungan Kerja Pekerja Migran

Hubungan kerja yang tertuang dalam suatu perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama/kesepakatan kerja bersama tidak selalu berjalan sesuai kesepakatan. Hal itu menyebabkan munculnya perselisihan atau sengketa ketenagakerjaan akibat hubungan kerja yang harus diselesaikan

Sengketa hubungan kerja dalam *Black's Law Dictionary* disebut *labour dispute* didefinisikan sebagai berikut:⁸

Any controversy between employers and employees concerning terms, tenure, hours, wages, fringe benefits, or condition of employment, or concerning the association or representation of persons in negotiating, fixing, maintaining, changing, or seeking to arrange terms and conditions or employment.

Permasalahan yang pada umumnya menjadi penyebab terjadinya sengketa antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan mengenai syarat dan kondisi kerja sebagaimana dikemukakan oleh Riddall (1981), pada umumnya mengenai masalah-masalah⁹ berikut.

1. Renumerasi atau pengupahan.

Sengketa bertolak dari upah yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan baik itu upah per jam, mingguan, atau bulanan. Sengketa dapat juga disebabkan tuntutan serikat pekerja untuk kenaikan upah, pembayaran upah selama pekerja sakit, tuntutan atas program pensiun, penggunaan mesin pencatat kehadiran pekerja.

2. Beban pekerjaan (*work load*).

Sengketa mengenai beban pekerjaan misalnya mengenai, sebaiknya berapa pekerja diperlukan untuk menangani suatu pekerjaan. Perbedaan pendapat

mengenai pembagian beban pekerjaan dapat berkembang menjadi sengketa mengenai upah.

3. Hal yang umum terjadi sebagai penyebab sengketa dapat disebabkan oleh jenis pekerjaan macam apa yang harus dilakukan seorang pekerja. Suatu contoh, pada 1979 di daerah Grampian di Scotland, terjadi sengketa antara para sopir mobil ambulans dengan pemerintah daerah mengenai ketentuan bahwa pekerjaan sopir ambulans mencakup juga mencuci mobil ambulans.

4. Kondisi tempat kerja

Sengketa dapat juga disebabkan kondisi tempat kerja seperti keadaan tempat kerja yang terlalu panas, terlalu dingin, kurangnya ventilasi, atau terlalu sempitnya tempat kerja.

5. Pengaturan operasional perusahaan

Pengaturan operasional perusahaan dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi pekerja-pekerja tertentu di perusahaan misalnya penjadwalan bekerja dalam *shift* atau perubahan tentang pengaturan jadwal operasi perusahaan. Contohnya, jadwal kereta api pada *British Railways* yang mengakibatkan para petugas yang melayani kereta api tersebut harus menginap lebih lama di stasiun terakhir. Pemogokan terjadi pada 1975 yang disebabkan sengketa antara *General Aviation Service* dengan *Transport and General Aviation Workers* karena para pekerja merasa dirugikan dengan perubahan sistem dalam *aircraft handling*.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Sengketa tentang PHK merupakan sengketa antara pekerja dengan pengusaha yang sering terjadi.

⁸ Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*, hlm 605. Bandingkan dengan National labor relations Act, Pasal 2 ayat (9) yang mengatur bahwa tidak semua kegiatan serikat pekerja dan setiap sengketa yang terkait termasuk dalam sengketa hubungan kerja (labor dispute).

⁹ J.G. Riddall, *The Law of Industrial relations*, Butterworth & Co. Kingsway.London, 1981, hlm 185.

Pengusaha mempunyai alasan yang menurutnya sangat kuat untuk melakukan PHK, yaitu karena kelebihan tenaga kerja yang diakibatkan menurunnya produksi atau kegiatan operasi. Akan tetapi, pekerja tidak mau menerima karena sebetulnya menurut mereka menurunnya produksi harus diatasi dengan penghematan biaya operasi tanpa harus melakukan pengurangan tenaga kerja. Sengketa tentang PHK individual dalam hal tertentu dapat pula memicu solidaritas pekerja yang lain. Hal ini terjadi apabila pekerja yang di-PHK adalah pengurus serikat pekerja.¹⁰

Dalam Pasal 1 Undang-undang No. 2 tahun 2004 dirumuskan masing-masing perselisihan sebagai berikut:¹¹

- 1) Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja bersama;
- 2) Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja /serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dari data yang dikeluarkan oleh Depnakertrans RI, masalah yang paling menonjol di antara sekian banyak masalah yang dialami oleh TKI di luar negeri adalah

1. gaji tidak dibayar;
2. pemutusan hubungan kerja;
3. penganiayaan;
4. putus komunikasi;
5. pelecehan seksual;
6. kriminal;
7. kecelakaan kerja; dan,
8. sakit.

Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Kondisi PHK di Indonesia dan segala akibatnya sebagaimana telah dikemukakan, dapat menimpa pula pekerja migran Indonesia di luar negeri baik mengenai sebab terjadinya maupun akibat-akibatnya.

Untuk TKI di Hong Kong misalnya, bagi mereka berlaku peraturan mengenai PHK untuk pekerja asing/buruh migran yang dikeluarkan oleh pemerintah Hong Kong di dalam berbagai perundangan yang sebenarnya tidak membedakannya dengan peraturan yang berlaku untuk pekerja lokal. Masalah PHK termasuk PHK sepihak, diberlakukan ketentuan yang mengacu pada UU Ketenagakerjaan (*Employment Ordinance*) antara lain sebagai berikut.

¹⁰ *Ibid*, hlm 186.

¹¹ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- Bahwa PHK dapat dilakukan oleh pekerja atau majikan sebelum masa kontrak berakhir asalkan sesuai dengan prosedur yang berlaku, yaitu dengan suatu pemberitahuan secara tertulis satu bulan sebelumnya kecuali dengan alasan-alasan yang dibenarkan menurut peraturan ketenagakerjaan;
- Bahwa pemberitahuan secara tertulis, yang dibuat untuk menghentikan kontrak kerja sebelum waktunya berakhir, wajib diberitahukan kepada *Director of Immigration* dalam waktu tujuh hari sejak pemutusan dini kontrak kerja;
- Bahwa akibat PHK sepihak, baik yang dilakukan oleh pekerja atau majikan tanpa pemberitahuan, berakibat pada kewajiban membayar kompensasi sebesar satu bulan gaji;
- Bahwa akibat PHK tersebut, pekerja mendapat seluruh gaji dan jumlah lainnya yang terutang dalam jangka waktu tujuh hari sejak tanggal penuntasan kontrak atau tanggal diputuskannya kontrak;
- Bahwa akibat PHK tersebut, pekerja harus kembali ke tempat asalnya dan berhak mendapatkan biaya perjalanan (yaitu tiket pesawat udara termasuk pajak bandara) dan uang makan serta uang saku perjalanan ke tempat asalnya tersebut.

Isi peraturan mengenai PHK untuk pekerja di Hong Kong tersebut yang berlaku tidak saja bagi penduduk Hong Kong, tetapi berlaku juga untuk setiap pekerja asing/buruh migran menunjukkan bahwa Hong Kong menganut asas persamaan hak dan kewajiban (nondiskriminasi) bagi setiap pekerja apakah penduduk maupun pendatang (asin sehingga untuk TKI disana telah cukup perlindungan yang diberikan

kepada mereka dalam hal terjadi PHK. Dengan demikian, asas keadilan yang terdapat di dalam keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls (1971)¹² bahwa nilai keadilan tidak boleh ditawar-tawar dan harus diwujudkan ke dalam masyarakat tanpa harus mengorbankan kepentingan masyarakat lainnya, dapat direalisasikan. Demikian pula, yang dikemukakan oleh Jeremy Bentham¹³, John Stuart Mill, dan Rudolf von Jhering bahwa penempatan individu dalam suatu tempat yang independen dan mempunyai hak yang harus dihargai dan dilindungi oleh negara, telah dilaksanakan oleh pemerintah Hong Kong.

Berbeda dengan di Hong Kong, ketentuan mengenai PHK di Arab Saudi (yang sampai saat ini belum mempunyai perjanjian bilateral dengan Indonesia mengenai perlindungan TKI di sana) antara lain mengatur hal-hal sebagai berikut:

- Jika kedua belah pihak setuju untuk mengakhiri masa kontrak yang telah dibuat dan persetujuan itu harus tertulis;
- Jika masa kontrak telah habis sesuai dengan yang telah disepakati;
- Kontrak kerja dalam jangka waktu tertentu berakhir pada batas waktu yang ditentukan. Jikalau majikan dan pekerja ingin memperpanjang kontrak, pada kontrak berikutnya tidak diberikan batasan waktu tertentu;
- Pihak majikan dan pekerja boleh mengakhiri masa kontraknya sewaktu-waktu dengan alasan yang bisa dipertanggungjawabkan dengan terlebih dahulu memberitahukan sekurang-kurangnya 30 hari sebelum memutuskan mengundurkan diri;

¹² Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Loc. Cit., hlm. 93.

¹³ Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Loc.Cit., hlm 118

- Pekerja tidak boleh mengundurkan diri tanpa alasan yang bisa dipertanggungjawabkan dan begitu pula majikan tidak boleh memutuskan hubungan kerja tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, maka pekerja berhak melaporkan kepada Maktab Amal dalam jangka waktu maksimal 2 minggu setelah diputuskan hubungan kerjanya oleh majikan;
- Pihak majikan boleh memutuskan hubungan kerja tanpa memberitahukan terlebih dahulu dengan alasan-alasan yang telah diatur di dalam peraturan di sana.

Apa yang di atur di dalam ketentuan Pemerintah Arab Saudi di atas, hanya berlaku untuk pekerja pada sektor formal, tidak untuk pekerja pada sektor informal.

Bagi pekerja di sektor informal, berlaku paham hubungan kerja pribadi. Hubungan antara majikan dengan pekerja didasarkan unsur adanya kebutuhan akan pekerjaan dari pekerja yang melakukan pekerjaan atas perintah majikan dan kesanggupan untuk membayar upah setelah pekerjaan diselesaikan. Hubungan kerja semacam ini memberikan posisi lebih tinggi kepada majikan daripada kepada pekerja sehingga pekerja dianggap sebagai barang atau benda kepunyaan majikan (barang milik pribadi) yang dapat diperlakukan sekehendak hatinya. Akibatnya, jika majikan merasa tidak puas atas hasil kerja si pekerja, majikan berhak untuk tidak membayar upah pekerja atau hak-hak lainnya yang seharusnya diterima pekerja

Demikian pula jika pekerja menuntut upah untuk apa yang telah dikerjakannya atau hak-hak lainnya yang seharusnya diterima dan tidak dipenuhi sehingga

akhirnya pekerja hendak memutuskan hubungan kerjanya secara sepihak, hal itu tidak dimungkinkan sepanjang majikan tidak memberikan izinnnya. Jika pun majikan mengizinkan terjadi PHK atas permintaan pekerja, hak pekerja atas upah dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima, sering tidak diberikan karena alasan bahwa pekerja tidak memenuhi kewajibannya sesuai perjanjian kerja.

Apa yang dikemukakan tersebut merupakan jenis PHK secara sepihak yang sering menimpa para TKI di Arab Saudi dan kebanyakan negara Timur Tengah. Banyaknya kasus yang terdata di Depnakertrans bahkan sering menimbulkan isu nasional karena menimbulkan pelanggaran-pelanggaran HAM berupa kejahatan atas orang berupa penganiayaan, pelecehan seksual, bahkan sampai dengan hilangnya nyawa seseorang. Hal ini disebabkan sebagian besar penempatan TKI di negara-negara Timur Tengah termasuk Arab Saudi di pasar kerja sektor informal, tidak memerlukan pendidikan tinggi walaupun tetap harus memiliki keterampilan tertentu yang sering kali pula tidak dimiliki oleh para TKI tersebut.

Oleh karena itu, peran pemerintah Indonesia melalui instansi terkait sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, mulai dari instansi di Daerah Tingkat I dan II serta di tingkat nasional seperti Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Departemen Luar Negeri, dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) sangat penting untuk memberikan pembinaan, pelayanan, dan informasi kepada para calon

TKI yang akan ditempatkan di luar negeri agar mereka dapat menyesuaikan dirinya dengan situasi dan kondisi kerja di masing-masing negara penempatan. Dengan demikian, perlindungan terhadap mereka selama di negara penempatan, yang merupakan kewajiban negara, dapat diwujudkan. Sebagaimana konsep negara kesejahteraan yang bertujuan untuk mengubah kapitalisme menjadi lebih manusiawi (*compassionate capitalism*).¹⁴ Melalui sistem ini, negara bertugas melindungi golongan lemah dalam masyarakat dari gilasan mesin kapitalis.

Di negara penempatan lain seperti Malaysia pun terjadi permasalahan para TKI. Contoh berikut ini adalah data kasus WNI/TKI bermasalah di *shelter* KBRI Kuala Lumpur periode Januari sampai dengan Desember 2008:¹⁵ 1) Gaji tidak dibayar sebanyak 207 kasus; 2) Kondisi kerja tidak sesuai/penipuan sebanyak 117 kasus; 3) Diusir majikan/lari dari majikan sebanyak 43 kasus; 4) Tidak betah kerja sebanyak 123 kasus; 5) Pelecehan seksual sebanyak 23 kasus; 6) Penyiksaan sebanyak 91 kasus; 7) Terlantar/ilegal sebanyak 80 kasus; 8) *Trafficking/underage* sebanyak 53 kasus; dan 9) Lain-lain sebanyak 97 kasus.

Sementara itu, berdasarkan statistik jumlah TKI di Malaysia dan sektor pekerjaan yang ditempati dapat dilihat berikut ini:¹⁶ 1) Pembantu Rumah sebanyak 269,602; 2) Pembinaan/Konstruksi sebanyak 203,337; 3) Pembuatan sebanyak 192,814; 4) Perkhidmatan/*service* sebanyak 40,467; 5) Perladangan sebanyak 274,978; dan 6) Pertanian sebanyak 104,460. Total

pekerjaan yang ditempati oleh TKI sebanyak 1,085,658.

Apabila dilihat dari data-data di atas, dapat diketahui bahwa kasus-kasus PHK sepihak karena terdapat salah satu pihak yang tidak menepati isi perjanjian atau melanggar isi perjanjian - seperti gaji tidak dibayar, kondisi kerja tidak sesuai, lari/diusir oleh majikan, tidak betah kerja, pelecehan seksual, dan penyiksaan - merupakan penyebab atau akar masalah PHK di sana.

Selain itu, sektor pekerjaan yang tersedia di Malaysia yang dapat diisi oleh para TKI adalah sektor pekerjaan informal. Hal ini menyebabkan semakin banyaknya kasus PHK sepihak terjadi mengingat pekerja-pekerja di sektor informal ini berpendidikan rendah sehingga mempunyai upah yang rendah pula serta kurangnya keterampilan yang dimiliki.

Walaupun peraturan ketenagakerjaan Malaysia tidak membedakan secara langsung antara pekerja di sektor informal dan pekerja di sektor formal, seperti pembantu rumah tangga (PRT), dalam praktiknya tetap dianggap sebagai pekerja informal yang tidak mempunyai hak-hak sebagaimana diatur di dalam peraturan ketenagakerjaan di sana. Peraturan ketenagakerjaan di Malaysia hanya membedakan perlakuan terhadap pekerja yang memperoleh gaji tidak melebihi RM1.500 dan yang melebihi RM1.500 (Akta Pekerjaan 1955/*Employment act 1955*).

Hal inilah yang menyebabkan sering munculnya permasalahan-permasalahan yang berakhir dengan PHK secara sepihak karena ketidakpuasan dari pihak buruh/pekerja maupun dari pihak majikan/pengusaha.

¹⁴ Marshal TH. *The Right to Welfare*, Loc. Cit., hlm. 77

¹⁵ Data TKI bermasalah tahun 2008 di Malaysia, Atase Ketenagakerjaan RI di KBRI Kuala Lumpur, Malaysia, Februari 2009.

¹⁶ *Ibid.*

Oleh karena itu, seperti halnya TKI yang berada di Arab Saudi, pemerintah seharusnya terus memberikan pembinaan dan pelayanan serta informasi yang memadai agar permasalahan-permasalahan TKI di Malaysia dan di negara-negara penempatan lainnya pun mendapatkan solusi yang terbaik.

Penyelesaian Masalah Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Pembuatan perjanjian bilateral antara Indonesia dengan negara-negara penempatan TKI di luar negeri merupakan salah satu bentuk perlindungan TKI di luar negeri termasuk untuk situasi penyelesaian masalah PHK sepihak. Namun demikian, dikecualikan dari hal itu adalah negara penempatan yang memiliki peraturan ketenagakerjaan yang nondiskriminasi serta memberikan perlindungan yang baik untuk para pekerja asingnya.

Sebagai contoh adalah Hong Kong. Negara penempatan ini memiliki peraturan yang baik dalam memperlakukan tenagakerjanya baik lokal maupun asing tanpa diskriminasi serta memberikan perlindungan yang sangat baik bagi tenaga kerja terhadap perlakuan kurang baik dari majikan/pengusaha, termasuk untuk kondisi PHK sepihak.

Beberapa bentuk penyelesaian sengketa akibat PHK sepihak adalah perjanjian bilateral antara negara penempatan TKI dengan Indonesia kemudian ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, terutama Pasal 78 angka 2

yang menyatakan bahwa dalam rangka perlindungan TKI di luar negeri, Pemerintah dapat menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu. Maknanya adalah untuk memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri. Atase ini merupakan cara lain untuk menyelesaikan masalah TKI di luar negeri termasuk dalam hal terjadi PHK secara sepihak.

Di antara misi tugas yang berkaitan dengan perlindungan warga negara Indonesia (WNI) adalah meningkatkan perlindungan terhadap kepentingan negara dan warga negara RI di Saudi Arabia dan Kesultanan Oman khususnya masalah ketenagakerjaan (TKI).

Sebagai program nasional pemerintah Indonesia, penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dapat menjadi salah satu alternatif untuk memperluas kesempatan kerja bagi rakyat. Namun demikian, penempatan TKI ke luar negeri juga memiliki eksekusi yang kurang menguntungkan karena masih adanya TKI terutama tenaga kerja wanita (TKW) yang mengalami hal-hal yang tidak diinginkan dan tidak sesuai dengan kesepakatan kerja.

Dalam rangka menanggulangi eksekusi tersebut, KBRI/KJRI di Arab Saudi melaksanakan berbagai upaya perlindungan, antara lain, dengan membentuk tim terpadu yang terdiri atas unsur-unsur KBRI/KJRI, membentuk satuan tugas di daerah-daerah, menyelenggarakan pelayanan konsuleran secara rutin ke daerah-daerah, menyediakan rumah perlindungan sementara, dan memecahkan kasus secara

on the spot atau di kantor untuk kasus-kasus yang tergolong ringan. KBRI/KJRI juga senantiasa menjalin kerja sama dengan instansi–instansi terkait baik di Saudi Arabia maupun Indonesia serta pihak-pihak lain yang sering menjadi tempat tujuan TKI mencari perlindungan sementara sebelum sampai ke KBRI/KJRI. KBRI/KJRI juga menjalin komunikasi dengan organisasi–organisasi peduli TKI yang dibentuk oleh masyarakat seperti KPPI (Komite Peduli Pekerja Indonesia).

Apa yang diuraikan mengenai rasa keadilan individu maupun masyarakat merupakan tugas dan tanggung jawab negara untuk mewujudkannya agar tercapainya kesejahteraan. Hal ini pula yang ingin diciptakan untuk memecahkan masalah-masalah TKI di luar negeri yang kerap kali tidak terselesaikan karena tidak memenuhi rasa keadilan tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak pekerja migran Indonesia di luar negeri yang dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan di Inonesia, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang terjadi karena dikehendaki oleh pekerja atau oleh majikan pada pekerja migran Indonesia di luar negeri membawa akibat hukum bagi hak-hak pekerja migran seperti hak atas gaji yang tidak dibayarkan, uang pesangon, biaya kepulangan dan uang-uang lain yang mungkin didapatkan sehubungan dengan PHK tersebut tidak diterima.
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak pekerja migran Indonesia di luar negeri dapat menimbulkan sengketa/perselisihan, yang dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diberikan tata cara penyelesaiannya sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sementara, untuk penyelesaian perselisihan yang terjadi pada para pekerja migran Indonesia di luar negeri, diselesaikan berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan di negara penempatan masing-masing. Untuk dasar pengaturan PHK sepihak seperti yang terjadi di Arab Saudi dan Malaysia, berdasarkan teori-teori Hukum Perdata Internasional (HPI) akan ditentukan berdasarkan titik tautnya, yaitu apakah berdasarkan tempat kejadian perkaranya ataukah berdasarkan kewarganegaraannya. Hal ini sesuai dengan yurisdiksi dari negara-negara penempatan TKI tersebut.
3. Perlindungan hukum bagi TKI di luar negeri yang mengalami masalah PHK sepihak dengan kendala-kendala tersebut di atas, perlu dilakukan oleh pemerintah dalam rangka mewujudkan rasa keadilan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat kerja sama dalam bentuk *Memmorandum of Understanding (MoU)* seperti yang telah dilakukan dengan Malaysia, Korea Selatan, Kuwait, Taiwan dan Jordania; membentuk Atase-atase Ketenagakerjaan di perwakilan-perwakilan RI di negara-negara penempatan TKI seperti yang telah dilakukan di Singapura dan Malaysia. Atase ini bertugas untuk membantu

secara khusus penanganan permasalahan TKI di sana; membentuk Pusat Pekerja Migran dan Sumber Daya Indonesia di negara-negara penempatan yang berfungsi untuk meningkatkan dan mengembangkan seluruh potensi TKI di negara penempatan tersebut agar memperoleh kedudukan yang sejajar dan dihargai oleh hukum negara penempatan. Demikian pula, perbaikan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri harus dilakukan agar rasa keadilan yang membawa kesejahteraan dapat diwujudkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Masyur Effendi. 2005. *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) & Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Adi, Mila Karmila. 2002. *Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan secara Arbitrase di Indonesia dalam Era Globalisasi* (Tesis). Bandung: Program Pascasarjana, Universitas Padjadjaran.
- Adisu, Editus dan Libertus Jehani. 2006. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Visi Media.
- Adolf, Huala. 2002. *Aspek-Aspek Negara dalam Hukum Internasional*, Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Aminuddin, Maemunah. 2007. *Malaysian Industrial Relations & Employment Law*, Sixth Edition. Malaysia, Sdn. Bhd: Mc Graw Hill Education.
- Asikin, Zainal; H. Agustian Wahab; Lalu Husni; Zaeni Asyhadie. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ayadurai, Dunston. 1993. *Labor Law and Industrial Relations in Malaysia*, Edited by Stephen J. Deery & Richard J. Mitchell. Australia: Longman Chesire Pty Limited, Melbourne.
- Badruzaman, Mariam Darus. 1993. *KUH Perdata Buku III, Hukum Perikatan dengan Penjelasan..* Bandung: Alumni.
- Black, Henry Campbell. 1991. *Black's Law Dictionary*. Minnesota: West Publishing & Co.
- Benson, Peter. 2001. *Contract dalam A Companion Philosophy of Law and Legal Theory* (Dennis Patterson, Ed). United Kingdom: Blackwell Publisher.
- Budiono, Abdul Rachmad. 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Burchill, Frank. 1992. *Labour Relations*. Hampshire, London: The Macmillian Press Ltd.

- Chuan, Goh Chen. 2007. *Panduan Kepada Akta Pekerjaan dan Undang-undang Buruh Malaysia, untuk Majikan dan Pekerja*, Edisi Keenam. Petaling Jaya, Selangor, Malaysia: Leeds Publications.
- Cusumano, Sam; Leanne Wiseman; & Sharon Christensen. 1999. *Contracts*, 2nd edition. Sydney, Adelaide, Brisbane, Canberra, Melbourne, Perth: Butterworths.
- _____. 2008, *Dasar-Dasar Hukum Kontrak Internasional*, Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama.
- de Silva, S.R. 1995. *Harmonizing Industrial Relations and Human Resources Management*, first Published. International Labor Organization.
- Djulmialdji, F.X. 2005. *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djulmialdji dan Wiwoho S. 1987. *Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Garnaut, Ross. 1996. *Open Regionalism and Trade Liberalization*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
- _____. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Hart, H.L.A. 2009. *Konsep Hukum (The Concept of Law)* (Penerjemah: M. Khozim) Bandung: Nusa Media.
- Hartono, Sunaryati. 1994. *Penelitian Hukum di Indonesia*. Bandung: Alumni.
- _____, 1990, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Husni, Lalu. 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jehani, Libertus. 2006. *Hak-Hak Pekerja Jika di PHK*. Visi Media.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kelsen, Hans. 2006. *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*. Bandung: Nusamedia & Nuansa.
- Kurniawan, Nanang Indra. 2009. *Globalisasi dan Negara Kesejahteraan: Perspektif Institusionalisme*. Yogyakarta: Laboratorium Jurusan Ilmu Pemerintahan dan Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Universitas Gadjah Mada.
- Kusumaatmadja, Mochtar. 2002. *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, Bandung: PT Alumni.
- Laikeu, Kar. A. 1996. *When Push Comes to Show: A Practical Guide to Mediating Disputes*. San Fransisco: Jossey Bass Inc.

- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media.
- Muharam, Hidayat. 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan*
- Muladi. 2005. *Hak Asasi Manusia, Hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*. Bandung: Aditama.
- Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nasution, Bahder Johan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Ofreneo, Rene E. 1995. *Philippine Industrialization and Industrial Relations, Employment Relations in the Growing Asian Economics*, First Publishion. London: Routledge.
- Petras, James & Henry Veltmeyer. TT. *Kedok Globalisasi Imperialisme Abad 21* (Diterjemahkan oleh Tim Caraka Nusantara). Caraka Nusantara.
- Rawls, John,. 1971. *A Theory of Justice*. Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge.
- Riddal, J.G. 1981. *The Law of Industrial Relations*. Kingsway, London: Butterworth & Co.
- Salamon, Michael. 2000. *Industrial Relations Theory & Practice*, Fourth Edition. UK: Pearson Education Limited.
- Saleh, Harry Heriawan. 2005. *Persaingan Tenaga Kerja dalam Era Globalisasi (Antara Perdagangan dan Migrasi)*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Seto, Bayu. 2001. *Dasar-Dasar Hukum Perdata Internasional, Buku Kesatu*, Cetakan III. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sidabutar, Edy Sutrisno. 2007. *Pedoman Penyelesaian PHK*. Tangerang: Elpress.
- Simanjuntak, D. Danny H. 2007. *PHK & Pesangon Karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sjahdeini, Sutan Remy. 1993. *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*. Jakarta: Institut Bank Indonesia.
- Sloane, Arthur A. and Witney, Fred. 1971. *Labor Relations*, Third Publition. New Jersey, USA: Prentice Hall, Inc.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamuji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Soekanto, Soerjono. 1986. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Soepomo, Iman. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi. Jakarta: Djambatan.

Subekti dan Tjitrosudibio. 1978. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cetakan Kesembilan. Jakarta: Pradnya Paramita.

Supriyanto, Bambang. 2008. *Fungsi Pemerintah sebagai Salah Satu Unsur Tripartit dalam Hubungan Industrial pada Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja* (Disertasi). Bandung: Program Pascasarjana, Universitas Padjadjaran.

Supriyanto, Hari. 2004. *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Uwiyono, Aloysius. 2001. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Toha, Halili dan Hari Pramono. 1991. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*. Jakarta: Rineka Cipta.