Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Sumiyati

Unit Pelayanan Umum Mata Kuliah Umum, Politeknik Negeri Bandung
Jl. Gegerkalong Hilir, Ds. Ciwaruga Po. Box. 6468-BDCD – Bandung
INDONESIA
E-mail: sumiyati@polban.ac.id

Abstrak

Bekerja ke luar negeri mempunyai sisi positif yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri, tetapi di sisi lain mempunyai sisi negatif berupa resiko 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 kerjasama 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

1. PENDAHULUAN

Keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri membawa tenaga kerja Indonesia mencari pekerjaan ke luar negeri, dan dari tahun ke tahun 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 Bangsa Indonesia”. 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 resiko 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, maka pekerja dapat terikat dalam suatu perjanjian kerja yang

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

panjang dengan hak-hak yang “layak”. Akan tetapi apabila pekerja dianggap tidak mampu atau tidak diperlukan lagi, maka majikan dapat memutuskan hubungan kerjanya secara sepihak.

Philadelphia Declaration, suatu deklarasi dari ILO (*International Labour Organization*/ Organisasi Buruh Internasional) pada Tahun 1944, mengatakan bahwa buruh bukanlah suatu komoditas². Oleh karena itu tidaklah dibenarkan menganggap tenaga kerja sebagai sesuatu yang dapat diperjualbelikan layaknya barang. Oleh karena itu, selayaknya permasalahan-permasalahan tenaga kerja dapat diselesaikan dengan cara-cara penyelesaian yang berpatokan pada nilai-nilai kemanusiaan, termasuk untuk penyelesaian pemutusan hubungan kerja. 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.

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, serta apabila masalah terjadi selama pekerja ditempatkan, bahkan 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 pemutusan hubungan kerja (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, akan tetapi 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 kerjasama 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. Bahkan 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, akan tetapi tetap saja secara umum, pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja merupakan kondisi yang tidak dikehendaki,⁴ karena hal ini dapat membawa pekerja migran pada keadaan kehilangan penghasilan yang sangat berguna bagi kelangsungan hidup dirinya dan keluarga.

Pemutusan Hubungan Kerja (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 tentunya, PHK atas inisiatif pengusaha/majikan lebih banyak menimpa para pekerja migran, sehingga menimbulkan banyak permasalahan. Mulai dari hak-hak pekerja atas pesangon yang tidak dibayarkan, atau 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 sekedar 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

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.

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

kesusilaan, ketertiban umum, maupun ketentuan perundang-undangan setempat. Kondisi-kondisi pekerja migran Indonesia di luar negeri saat ini dengan berbagai permasalahannya, membuat 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 tanggal 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.

2. PEMBAHASAN

2.1 Hubungan Kerja Pekerja Migran di Luar negeri

Seperti halnya hubungan kerja dalam pengertian yang umum sebagaimana diuraikan dalam bab sebelumnya, maka 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 subyek 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 subyek hukum dalam hubungan kerja tersebut akan tunduk pada aturan hukum hubungan kerja yang sama. Akan tetapi untuk hubungan kerja yang subyek hukumnya berkewarganegaraan berbeda seperti misalnya antara tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri dengan majikannya di negara penempatan, tentu akan tunduk pada hukum negara dimana TKI ditempatkan, kecuali jika telah terdapat kerjasama 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 subyek, obyek atau hak/kewajiban hukum yang bertalian dengan suatu sistem hukum asing, maka sebenarnya orang sudah memasuki bidang pembahasan HPI di bidang Hukum.

Hubungan-hubungan semacam itu dilakukan dan atau terjadi di antara subyek-subyek 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) subyek-subyek hukum itu harus diatur?*⁶

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 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 3 (tiga) tahapan 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 dimana TKI ditempatkan di luar negeri), sehingga apabila timbul permasalahan terhadap TKI tidak dapat terlindungi oleh Negara Penempatan.

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

⁶ *Ibid.*

2. Perjanjian Kerjasama 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 kerjasama 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 bertanggungjawab menempatkan TKI pada pengguna atau majikan/pengguna jasa TKI. Oleh karena itu, seperti halnya perjanjian kerja maka perjanjian kerjasama 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, akan tetapi 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 tentang 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 proses 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/test psikologi.

Seperti peraturan mengenai hubungan kerja di Arab Saudi misalnya, yang membedakan antara pekerja asing di sektor formal dan di sektor informal. Untuk pekerja asing di sektor informal pemerintah Arab Saudi mempunyai kebijakan yang tidak memasukan tenaga kerja asing informal, seperti pembantu rumah tangga, ke dalam kategori 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 aegala hal berkaitan dengan peraturan-peraturan ketenagakerjaan di Hong Kong serta bentuk-bentuk pelayanan bagi para pekerja yang disediakan oleh Pemerintah Hong Kong, yang 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.

2.2 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:⁷

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 of employment.

Permasalahan yang pada umumnya menjadi penyebab terjadinya sengketa antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan mengenai syarat dan kondisi kerja sebagaimana dikemukakan oleh Riddall pada umumnya mengenai masalah-masalah:⁸

1. Renumerasi atau pengupahan.

Sengketa yang bertolak dari upah yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan baik itu upah per jam, mingguan, atau bulanan. Sengketa dapat juga disebabkan karena 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 yang merupakan penyebab sengketa dapat disebabkan karena sengketa mengenai jenis pekerjaan macam apa seorang pekerja harus melakukan. Suatu contoh misalnya pada tahun 1979 di daerah Grampian di Scotland terjadi sengketa antara para sopir mobil ambulance dengan pemerintah daerah mengenai ketentuan bahwa pekerjaan sopir ambulance mencakup juga mencuci mobil ambulance.

4. Kondisi tempat kerja

Sengketa dapat juga disebabkan karena kondisi tempat kerja seperti misalnya mengenai keadaan tempat kerja yang terlalu panas, 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 pengaturan penjadwalan tentang bekerja dalam shift, atau perubahan tentang pengaturan jadwal operasi perusahaan seperti misalnya 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 tahun 1975 karena 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 pemutusan hubungan kerja merupakan sengketa antara pekerja dengan pengusaha yang seringkali terjadi. Pengusaha mempunyai alasan yang menurutnya sangat kuat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu karena kelebihan tenaga kerja yang diakibatkan karena menurunnya produksi atau kegiatan operasi. Tetapi pekerja tidak mau

⁷ 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).

⁸ J.G. Riddall, *The Law of Industrial relations*, Butterworth & Co. Kingsway, London, 1981, hlm 185.

menerima karena sebetulnya menurut mereka menurunnya produksi harus diatasi dengan penghematan biaya operasi tanpa harus melakukan pengurangan tenaga kerja. Sengketa tentang pemutusan hubungan kerja individual dalam hal tertentu dapat pula memicu solidaritas bagi pekerja yang lain. Hal ini terjadi apabila pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya adalah pengurus Serikat Pekerja.⁹

Dalam Pasal 1 Undang-undang No. 2 tahun 2004 dirumuskan masing-masing perselisihan sebagai berikut:¹⁰

- 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, atau 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; dan
- 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,

⁹ *Ibid*, hlm 186.

¹⁰ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

8. sakit.

Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Kondisi PHK di Indonesia dan segala akibatnya sebagaimana dikemukakan di atas, 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 (*Emploment Ordinance*) antara lain sebagai berikut;

- 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 membenarkan 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, maka 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 (non-diskriminasi) bagi setiap pekerja apakah penduduk maupun pendatang (asing), sehingga untuk TKI disana telah cukup perlindungan yang diberikan kepada mereka dalam hal terjadi PHK. Dengan demikian, asas keadilan yang terdapat di dalam teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls¹¹ 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 Bentham¹², John Stuart Mill dan Rudolf Von Jhering yang berpendapat dan menempatkan individu dalam suatu tempat yang *independent* 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 disana) 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 maka 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;
- § 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 di sektor formal, tetapi tidak demikian untuk pekerja di sektor informal.

Bagi pekerja di sektor informal berlaku paham hubungan kerja pribadi, di mana hubungan antara majikan dengan pekerja didasarkan pada 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 dari pada kepada pekerja, sehingga pekerja dianggap sebagai barang atau benda kepunyaan majikan (barang milik pribadi) yang dapat diperlakukan sekehendak hatinya. Sebagai akibatnya, jika majikan merasa tidak puas atas hasil kerja si pekerja, maka 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, maka hal itu tidak dimungkinkan sepanjang majikan tidak memberikan izinnya. Jika pun majikan mengizinkan terjadi pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja, maka hak pekerja atas upah dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima, seringkali 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 seperti banyaknya kasus yang terdata di Depnakertrans, bahkan sering menimbulkan isu nasional karena menimbulkan pelanggaran-pelanggaran HAM berupa kejahatan atas orang yang berupa penganiayaan, pelecehan seksual bahkan sampai dengan hilangnya nyawa seseorang. Hal ini disebabkan karena sebagian besar penempatan TKI di negara-negara Timur Tengah termasuk Arab Saudi di pasar kerja

¹¹ Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Loc. Cit., hlm. 93.

¹² Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Loc.Cit., hlm 118

sektor informal, yang tidak memerlukan pendidikan yang tinggi, walaupun tetap harus memiliki keterampilan tertentu, walaupun sering kali pula tidak dimiliki oleh para TKI tersebut.

Oleh karena itu, peranan 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 di tempatkan di luar negeri, agar mereka dapat menyesuaikan dirinya dengan situasi dan kondisi kerja di masing-masing negara penempatan. Sehingga 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*).¹³ Melalui sistem ini, negara bertugas melindungi golongan lemah dalam masyarakat dari gilaan mesin kapitalis.

Di negara penempatan lain seperti Malaysia pun terjadi permasalahan para TKI, di mana contoh berikut ini adalah data kasus WNI/TKI bermasalah di *shelter* KBRI Kuala Lumpur periode Januari sampai dengan Desember 2008:¹⁴ 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/illegal, 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:¹⁵ 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 disana.

Selain itu, ditinjau dari 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, tetapi dalam prakteknya, seperti pembantu rumah tangga (PRT), 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.

Oleh karena itu, seperti halnya TKI yang berada di Arab Saudi, maka pemerintah selayaknya 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,

¹³ Marshal TH. *The Right to Welfare*, Loc. Cit., hlm. 77

¹⁴ Data TKI bermasalah tahun 2008 di Malaysia, Atase Ketenagakerjaan RI di KBRI Kuala Lumpur, Malaysia, Februari 2009.

¹⁵ *Ibid.*

termasuk untuk situasi penyelesaian masalah PHK sepihak. Namun demikian, dikecualikan dari hal itu adalah negara penempatan yang memiliki peraturan ketenagakerjaan yang non-diskriminasi serta memberikan perlindungan yang baik untuk para pekerja asingnya.

Sebagai contoh adalah Hong Kong, suatu negara penempatan yang 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, yang maknanya adalah untuk memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri, 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 eksese 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 eksese tersebut, KBRI/KJRI di Arab Saudi melaksanakan berbagai upaya perlindungan antara lain

dengan membentuk tim terpadu yang terdiri dari 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 kerjasama 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 di atas 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.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak pekerja migran Indonesia di luar negeri yang dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, 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, maka berdasarkan teori-teori Hukum Perdata Internasional (HPI) akan ditentukan berdasarkan titik tautnya, yaitu apakah berdasarkan tempat kejadian perkaranya ataukah berdasarkan kewarganegaraannya dan 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 kerjasama dalam bentuk *Memorandum 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 yang bertugas untuk membantu secara khusus menangani 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.

4. DAFTAR PUSTAKA

1. Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
2. Abdul Rachmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Cetakan Pertama, Jakarta.
3. Aloysius Uwiyono, 2001, *Hak Mogok di Indonesia*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
4. Aminuddin, Maemunah, 2007, *Malaysian Industrial Relations & Employment Law*, Sixth Edition, Mc Graw Hill Education, Malaysia, Sdn. Bhd.
5. Ayadurai, Dunston., 1993, *Labor Law and Industrial Relations in Malaysia*, Edited by Stephen J. Deery & Richard J. Mitchell, Longman Chesire Pty Limited, Melbourne, Australia.
6. Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung.
7. Bambang Supriyanto, 2008, *Fungsi Pemerintah Sebagai Salah Satu Unsur Tripartit Dalam Hubungan Industrial Pada Penyelesaian Sengketa Hubungan kerja*, Desertasi, Program Pascasarjana, Universitas Padjadjaran Bandung.
8. Bayu Seto, 2001, *Dasar-Dasar Hukum Perdata Internasional, Buku Kesatau*, Cetakan Ke III, Citra Aditya Bakti, Bandung.
9. Benson, Peter, 2001, *Contract dalam A Companion Philosophy of Law and Legal Theory* (Dennis Patterson, Ed), Blackwell Publisher, United Kingdom.
10. Black, Henry Campbell, 1991, *Black's Law Dictionary*, West Publishing & Co, Minnesota.
11. Burchill, Frank, 1992, *Labour Relations*, Hampshire, London, The Macmillan Press Ltd.
12. Chuan, Goh Chen, 2007, *Panduan Kepada Akta Pekerjaan dan Undang-undang Buruh Malaysia, untuk Majikan dan Pekerja*, Edisi Keenam, Leeds Publications, Petaling Jaya, Selangor, Malaysia.
13. Cusumano, Sam., Leanne Wiseman, Sharon Christensen, 1999, *Contracts*, Butterworths, 2nd edition, Sydney, Adelaide, Brisbane, Canberra, Melbourne, Perth.
14. de Silva, S.R., 1995, *Harmonizing Industrial Relations and Human Resources Management*, International Labor Organization, first Published.
15. Djulmialdji, F.X., 2005, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

16. Djulmialdji dan Wiwoho S, 1987, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Bina Aksara, Jakarta.
17. D. Danny H. Simanjuntak, *PHK & Pesangon Karyawan*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2007.
18. Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visi Media, 2006.
19. Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Elpress, Tangerang, 2007.
20. Garnaut, Ross, 1996, *Open Regionalism and Trade Liberalization*, Institute of Southeast Asian Studies, Singapore.
21. Halili Toha dan Hari Pramono, 1991, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Rineka Cipta, Jakarta.
22. Hari Supriyanto, 2004, *Perubahan Hukum Privat Ke Hukum Publik Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
23. Harry Heriawan Saleh, 2005, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi (Antara Perdagangan dan Migrasi)*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
24. Hart, H.L.A., 2009, *Konsep Hukum (The Concept of Law)*, Penerjemah: M. Khozim, Penerbit Nusa Media, Bandung.
25. Hidayat Muharam, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
26. Huala Adolf, 2002, *Aspek-Aspek Negara Dalam Hukum Internasional*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
27. _____, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Kontrak Internasional*, Cetakan Kedua PT. Refika Aditama, Bandung.
28. Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, Edisi Revisi.
29. _____, 1990, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
30. Kelsen, Hans, 2006, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusamedia & Nuansa, Bandung.
31. Lalu Husni, 2006, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
32. Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Jika di PHK*, Visi Media.
33. _____, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta.
34. Nanang Indra Kurniawan, 2009, *Globalisasi dan Negara Kesejahteraan : Perspektif Institusionalisme*, Laboratorium Jurusan Ilmu Pemerintahan dan Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
35. Mariam Darus Badruzaman, 1993, *KUH Perdata Buku III, Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Alumni, Bandung.
36. Masyur Effendi, A., 2005, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) & Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM)*, Ghalia Indonesia, Bogor.
37. Mila Karmila Adi, 2002. *Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Secara Arbitrase di Indonesia Dalam Era Globalisasi*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Padjadjaran Bandung.
38. Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, P.T. Alumni Bandung, 2002.
39. Muladi, 2005, *Hak Asasi Manusia, Hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, Aditama, Bandung, 2005.
40. Nasution, 2003, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Penerbit Tarsito, Bandung.
41. Ofreneo, Rene E., 1995, *Philippine Industrialization and Industrial Relations, Employment Relations in the Growing Asian Economics*, First Publication, Routledge, London.
42. Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta.
43. Petras, James & Henry Veltmeyer, *Kedok Globalisasi Imperialisme Abad 21*, Diterjemahkan oleh Tim Caraka Nusantara, Caraka Nusantara.
44. Rawls, John, 1971, *A Theory of Justice*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
45. Riddal, J.G., 1981, *The Law of Industrial Relations*, Butterworth & Co, Kingsway, London.
46. laikeu, Kar. A, 1996, *When Push Comes to Show: A Practical Guide to Mediating Disputes*, Jossey Bass Inc, San Fransisco.
47. Salamon, Michael., 2000, *Industrial Relations Theory & Practice*, Pearson Education Limited, UK, Fourth Edition.
48. Sloane, Arthur A. and Witney, Fred., 1971, *Labor Relations*, Prentice Hall, Inc, New Jersey, USA, Third Publication.

49. Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
50. Soerjono Soekanto, 1986, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia.
51. Subekti dan Tjitrosudibio, 1978, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cetakan Kesembilan, Pradnya Paramita, Jakarta.
52. Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum Di Indonesia*, Alumni, Bandung.
53. Sutan Remy Sjahdeini, 1993, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Institut Bank Indonesia, Jakarta.
54. Zainal Asikin, H. Agustian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.