

Implementasi Sistem Keadilan Bagi Tenaga Kerja Indonesia

Oleh:

Ali Fakhrudin

Analisis Kebijakan Pada Forum Kerukunan Umat Beragama Kemenag Republik Indonesia

afakhry.ngotet57@gmail.com

ABSTRACT

This research is to be able to describe the employment system in Indonesia along with the various inhibiting factors and challenges in the employment system in Indonesia in creating a fair system. The condition of the Islamic and national legal systems in the context of optimizing the role of law is appropriate for both Islamic and national laws to support each other so that local wisdom values are able to provide driving force in efforts to create justice.

This research uses a socio-legal research approach, or empirical research (sociological juridical) which is oriented towards formal and substantial findings on the study of the justice system for workers in Indonesia on the process by which law occurs and the operation of law in society. This approach is a combination of legal and social methods. Data analysis was carried out after examining and evaluating the data to determine its validity. After that, the data is grouped into categories or issues/themes according to the research objectives.

The results in this study are that the Labor Law Number 13 of 2003 and Law Number 2 of 2004. Apart from still being dominated by the adoption of the Western legal system, the implementation of these rules is also still thick with feudalistic nuances, unequal relations, in where labor is often used as a mere "means of production". In fact, in many cases power relations are still dominant in practice. So that workers feel positioned as a weak party. This is indicated by the relatively high demands of workers regarding guarantees for their life and welfare.

Keywords: *Justice System; Indonesian workers.*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk dapat mendeskripsikan sistem ketenagakerjaan di Indonesia beserta berbagai faktor penghambat dan tantangannya dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia dalam menciptakan sistem yang berkeadilan. Kondisi sistem hukum Islam dan nasional dalam konteks optimalisasi peran hukum sudah selayaknya kedua hukum Islam dan nasional saling mendukung agar nilai-nilai kearifan lokal mampu memberikan kekuatan dorongan dalam upaya menciptakan keadilan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *socio-legal research*, atau penelitian empiris (yuridis sosiologis) yang berorientasi pada penemuan formal dan substansial pada kajian sistem keadilan bagi para pekerja di Indonesia atas proses terjadi dan bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Pendekatan ini merupakan kombinasi antara metode legal dan sosial. Analisis data dilakukan setelah proses pemeriksaan dan evaluasi terhadap data untuk mengetahui validitasnya. Setelah itu, dilakukan pengelompokan data ke dalam kategori atau isu/tema sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004. Selain masih didominasi oleh adopsi sistem hukum Barat, pelaksanaan dari aturan ini juga masih kental dengan nuansa feodalistik, relasi yang tidak berimbang, di mana buruh seringkali dijadikan sebagai "alat produksi" semata. Bahkan,

dalam banyak kasus relasi kuasa masih dominan dalam praktiknya. Sehingga buruh merasa diposisikan sebagai pihak yang lemah. Hal ini ditandai dengan masih cukup tingginya tuntutan buruh mengenai jaminan hidup dan kesejahteraan mereka.

Kata Kunci: *Sistem Keadilan; Tenaga Kerja Indonesia.*

A. PENDAHULUAN

Sebagai makhluk ekonomi (*homo economicus*),¹ manusia akan selalu berupaya untuk memenuhi segala kebutuhannya, baik berupa barang maupun jasa, demi kesejahteraan hidupnya. Dalam proses pemenuhan kebutuhan ekonomi itu, disadari atau tidak, secara langsung maupun tidak langsung, akan terbentuk sebuah pola interaksi sosial dan kesepakatan sosial, demi keberlangsungan hidup setiap individu yang terlibat di dalamnya. Dari sinilah kemudian lahir aturan-aturan atau hukum demi mengatur sekaligus menjamin keberlangsungan proses pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan hidup bersama.

Interaksi di dalam dunia kerja, dapat menjadi contoh dari praktik relasi sosial dalam proses pemenuhan kebutuhan ekonomi dan upaya penciptaan kesejahteraan sosial. Di sinilah urgensi dari adanya aturan terkait dunia kerja; tidak hanya yang mengatur terkait si pemilik modal (pengusaha) dan mekanisme kerja yang akan dilaksanakan, tetapi juga terkait dengan hak dan kewajiban tenaga kerja itu sendiri. Agar substansi aturan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik, maka proses penyusunan aturan dan prakteknya harus juga mempertimbangkan konteks sosial-budaya di mana aturan itu dibuat dan diberlakukan. Sebagaimana ungkapan Cicero, Filsuf Romawi Abad ke-19 “*Ubi Sociates Ibi Ius*” (di mana ada masyarakat di situ ada hukum). Artinya, hukum sebagai kaidah atau norma sosial, tidak terlepas dari nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat itu sendiri. Dengan kata lain, hukum merupakan cerminan sekaligus wujud nyata dari nilai-nilai yang berlaku bagi suatu masyarakat dan masa tertentu.²

Selanjutnya, sebagai salah satu bentuk perhatian pemerintah Indonesia terhadap keberlangsungan relasi dan interaksi di dunia ketenagakerjaan yang mengedepankan prinsip-prinsip

¹ Mark Granovetter and Richard Swedberg, *The Sociology of Economic Life*, ed. Mark Granovetter and Richard Swedberg (Colorado, USA: Westview Pres, Inc, 1992). Lihat pula, Sindung Haryanto, *Sosiologi Ekonomi* (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2011).

² Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: 2004), hal. 16. Beberapa definisi tentang hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dari masing-masing tokoh secara isi dari redaksi memiliki tiga aspek yang menjadi unsur penekanannya; *pertama*, serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis. *Kedua*, Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan. *Ketiga*, adanya orang pekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapatkan upah sebagai balas jasa. *Keempat*, mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya. Lihat juga, Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 34. Lihat pula Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1997), hal. 39.

keadilan, bukan semata relasi dominatif (relasi kuasa) majikan-buruh, atau buruh-pekerja,³ tetapi relasi partnership (rekan kerja), maka aturan hukum ketenagakerjaan pun menjadi sangat urgen adanya.

Hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja/organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan.⁴ Sebagaimana pendapat Moolenaar, hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku dengan tujuan pokok untuk mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dengan pengusaha.⁵ Sementara itu maksud dan tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak lemah.

Sejak Indonesia merdeka ketentuan-ketentuan yang menyangkut kedudukan, hak, dan kewajiban warga negara, termasuk dalam hal ketenagakerjaan mulai dirumuskan. Pemerintah telah menerbitkan ketentuan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, dan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *socio-legal research*, atau penelitian empiris (yuridis sosiologis) yang berorientasi pada penemuan formal dan substansial pada kajian sistem keadilan bagi para pekerja di Indonesia atas proses terjadi dan bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Pendekatan ini merupakan kombinasi antara metode legal dan sosial. Karena obyek kajian pada reaksi dan interaksi ketika sistem norma itu bekerja, maka pendekatan ini juga disebut sebagai penelitian atas bekerjanya hukum.⁶

³ Lebih detail, hal ini dapat dirujuk pada pemikiran Karl Marx pada masa generasi sosiolog awal serta Marxian (pengikut sekaligus pengembangan pemikiran Marx) pada masa kontemporer.

⁴ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan bagi Pekerja untuk Mempertaruhkan Haknya)*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994), hal. 1

⁵ Sendjung H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001), hal. 1.

⁶ Mukti Fajar dan Julianto, 2010, *Dualisme penelitian Hukum Normatif dan empiris*, Pustaka Pelajar : Yogyakarta, h.47

Selain menggunakan pendekatan sosiologis yang menitikberatkan pada pelaksanaan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, perspektif hukum Islam juga dijadikan sebagai perspektif analisis, dengan alasan Indonesia merupakan negara berpenduduk mayoritas muslim. Meskipun peraturan hukum yang digunakan bukanlah hukum Islam, tetapi hukum nasional. Maka hasil akhirnya muncul sinergitas kajian hukum berkeadilan, tetapi sejalan dengan nilai hukum Islam, khususnya mengacu pada prinsip berkeadilan.

Data primer Penelitian ini adalah peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, dan hukum ketenagakerjaan dalam Islam. Sementara data sekundernya adalah kajian (pustaka) dari keduanya. Bahan hukum primer, antara lain Pancasila; UUD 1945; UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perundang-undangan; Undang-Undang dan Peraturan yang setaraf, Peraturan Pemerintah dan peraturan yang setaraf, Keputusan Presiden dan peraturan yang setaraf, Keputusan Menteri dan peraturan yang setaraf, serta Peraturan Daerah. Sementara bahan hukum sekunder, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya. Selain itu, peneliti juga menggunakan bahan/data pendukung sebagai penunjang, seperti kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan sejenisnya.

Analisis data dilakukan setelah proses pemeriksaan dan evaluasi terhadap data untuk mengetahui validitasnya. Setelah itu, dilakukan pengelompokan data ke dalam kategori atau isu/tema sesuai dengan tujuan penelitian, dilanjutkan dengan pemetaan isu/tema supaya mempermudah proses analisa, sehingga peneliti dapat dengan mudah menarik kesimpulan secara umum atas hasil penelitian.⁷

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia meliputi Undang-Undang serta aturan lain terkait tenaga kerja dan lembaga yang menangani ketenagakerjaan. Selain itu, dalam sistem ketenagakerjaan juga mencakup urusan-urusan tenaga kerja yang terdiri dari program-program atas aturan-aturan yang berlaku. Dengan demikian aspek ketenagakerjaan terdiri dari aturan, lembaga dan program-program terkait tenaga kerja.

Pada masa pra kemerdekaan, terdapat empat macam sistem ketenagakerjaan; perbudakan, kerja rodi, punale sanski, dan perhambaan. Pada era kemerdekaan, sistem ketenagakerjaan menghapuskan dan membebaskan dari sistem yang telah diterapkan oleh Belanda. Di antaranya adalah penghapusan perbudakan, pembebasan kerja paksa, hingga

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Alfabeta: Bandung Cetakan ke-18, 2013), hal. 246-253.

memberikan hukum yang adil kepada pekerja serta mengarahkan pada kesejahteraan para pekerja.⁸ UU nomor 13 tahun 2003 secara otomatis mencabut UU no. 25 tahun 1997. Ada pula UU no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁹

b. Aturan Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

Aturan terkait ketenagakerjaan di Indonesia secara umum dapat dilihat dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan terdiri dari 18 Bab dan 193 pasal. Secara umum memuat persoalan yang dihadapi tenaga kerja, dari kesempatan dan perlakuan yang sama, hubungan kerja, perlindungan dan upah dan kesejahteraan tenaga kerja, kebebasan berserikat, pemutusan hubungan kerja, pengawasan hingga sanksi. Adapun tujuannya, secara rinci dijelaskan dalam pasal 4, yaitu memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; pemerataan tenaga kerja, melindungi dan mensejahterakan tenaga kerja.¹⁰

Landasan terbentuknya sistem ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari tiga hal, yaitu filosofis, sosiologis, dan yuridis. Landasan filosofis mengacu pada falsafah pancasila. Landasan sosiologisnya aturan yang dibentuk harus memenuhi kebutuhan masyarakat dalam secara menyeluruh. Landasan yuridis mengisi kekosongan serta mempertimbangkan aturan-aturan yang sudah ada.¹¹

c. Ruang Lingkup Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

Aturan utama terbaru tentang ketenagakerjaan di Indonesia saat ini mengacu pada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara umum, UU ini mengatur hal-hal terkait tenaga kerja serta hubungan-hubungan yang terjadi di dalamnya. UUK ini menyoal pada hak dan kewajiban setiap tenaga kerja, perusahaan serta hubungan keduanya. Selain itu, juga menjelaskan pengawasan dan sanksi apabila terdapat masalah dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha. Setidaknya terdapat lima pilar aturan di dalamnya: yaitu Kesempatan dan Perlakuan yang sama, Hubungan Kerja, Hubungan Kerja, Pengupahan, Jaminan dan Perlindungan, Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan, serta Pengawasan dan Sanksi.

d. Hambatan dan Tantangan Ketenagakerjaan di Indonesia

Dari data ketenagakerjaan di Indonesia, pengangguran memang bukan masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Akan tetapi terdapat beberapa masalah yang menjadi

⁸ Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hal. 70.

⁹ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Visi Media, 2010), hal. 3-5.

¹⁰ Lihat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003.

¹¹ Dalinama, *Hukum Ketenagakerjaan*, hal. 4.

hambatan yang dihadapi oleh tenaga kerja di Indonesia. Beberapa pendapat mengenai hambatan tenaga kerja di Indonesia antara lain menurut BPS adalah upah minimum, skil dan penempatan kerja.¹² Sedangkan menurut Menteri Tenaga Kerja Hanif Dzakiri hambatan yang dihadapi tenaga kerja adalah persoalan ketidaksesuaian antara angkatan kerja dengan pasar tenaga kerja, kemampuan (skill) tenaga kerja, dan kelompok pekerja miskin.¹³ Selain hambatan, ketenagakerjaan di Indonesia juga dihadapkan pada tantangan dalam rangka peningkatan kesejahteraan. Beberapa tantangan ketenagakerjaan di Indonesia antara lain Bonus demografi, Kemajuan Teknologi, dan Globalisasi.

e. Analisa Hambatan dan Tantangan

Persoalan terbesar yang dihadapi oleh ketenagakerjaan Indonesiaa saat ini adalah skil dan kemampuan. Skil atau kemampuan merupakan bentuk keterampilan yang diperlukan dalam pasar tenaga kerja guna memberikan produktifitas serta nilai dalam ketenagakerjaan. Keterampilan menjadi factor penting dalam rangka meningkatkan produktifitas. Semakin baik dan tinggi keterampilan maka semakin baik dan tinggi pula hasil yang didapatkan. Sebaliknya, semakin rendah skil yang dimiliki maka berdampak pada hasil yang rendah pula. Maka untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja perlu meningkatkan skil para tenaga kerja.

Skill atau kemampuan menjadi bagian utama dalam sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi factor utama dalam pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. SDM berhubungan langsung dengan kesejahteraan. Semakin tinggi kualitas SDM maka semakin baik tingkat kesejahteraan masyarakat. Pemerintah pun mulai meningkatkan perhatiannya terhadap nasib pekerja. Intervensi pemerintah terletak pada UUD 1945 pasal 27 yaitu jaminan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Intervensi ini bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil.¹⁴ Beberapa tindakan yang diambil untuk mengatasi persoalan ini ada tiga cara, yaitu dengan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir.

Pelatihan vokasi adalah salah satu program yang digalakkan Kementerian Ketenagakerjaan untuk mendorong penguatan kualitas sumber daya manusia melalui metode triple skilling; *pertama*, upaya penyesuaian dan pembekalan keahlian vokasi untuk para lulusan baru. *Kedua*, up-skilling yang fokus pada peningkatan kompetensi kerja, peningkatan keahlian

¹² Pada persoalan upah mengacu pada tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia terdapat di Banten, Jawa Barat dan Maluku. Ketiga provinsi tersebut memiliki upah minimum terendah di antara propinsi lain. Siaran Pers Kementerian PPN/Bappenas, "Tahun 2018, Lapangan Kerja Indonesia Melampaui Target RKP 2018 dan RPJM 2015-2019, TPT Turun menjadi 5,34%".

¹³ Diambil dari www.tribunnews.com/nasional artikel berjudul "Menteri Hanif Ungkap Tiga Masalah Tenaga Kerja Indonesia" dipublis 1 Mei 2018. Diakses pada 29 September 2019.

¹⁴ Lalu husni, hal. 22.

bagi para pekerja untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing. *Ketiga*, re-skilling yang bertujuan untuk memberi pembekalan keahlian vokasi yang berbeda atau baru untuk alih profesi. Termasuk untuk wirausahawan dan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk menekan pengangguran.

D. KESIMPULAN DAN SARAN TINDAK LANJUT

a. Kesimpulan

Secara umum, sistem ketenagakerjaan di Indonesia saat ini mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004. Selain masih didominasi oleh adopsi sistem hukum Barat, pelaksanaan dari aturan ini juga masih kental dengan nuansa feodalistik, relasi yang tidak berimbang, di mana buruh seringkali dijadikan sebagai “alat produksi” semata. Bahkan, dalam banyak kasus relasi kuasa masih dominan dalam praktiknya. Sehingga buruh merasa diposisikan sebagai pihak yang lemah. Hal ini ditandai dengan masih cukup tingginya tuntutan buruh mengenai jaminan hidup dan kesejahteraan mereka. Selain itu, implementasi dari peraturan ini masih timpang. Pihak buruh masih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan fisik, sementara pihak pengusaha semata-mata mementingkan target produksi.

Sementara pemerintah, sebagai pihak ketiga, secara politik terkadang merasa dilematis terkait dengan pelaksanaan dari aturan ini. Pihak buruh menuntut untuk dipenuhi haknya, sementara pihak pengusaha menuntut biaya upah yang murah untuk menutupi biaya produksi. Maka sebagai konsekuensinya, seringkali muncul persoalan yang tidak terselesaikan. Misalnya terkait upah, jaminan kehidupan dan kesehatan, serta jaminan pesangon ketika terjadi PHK. Sehingga pemahaman tentang keadilan tidak mencapai titik temu, antara pandangan pihak buruh, pengusaha, dan pemerintah sebagai pihak ketiga. Akibatnya, buruh seringkali berada pada posisi sebagai penerima ketidakadilan.

Berbagai persoalan tersebut, disebabkan oleh banyak hal. Sehingga upaya menciptakan sistem berkeadilan mengalami hambatan dan tantangan. Hambatannya antara lain, belum adanya titik temu yang menghasilkan pemahaman bersama mengenai konsep relasi industri/kerja yang berimbang (*equal*) antara buruh (atau pekerja) dan majikan (atau pengusaha). Kurangnya *political will* pemerintah dalam mengimplementasikan hukum ketenagakerjaan.

b. Saran Tindak Lanjut

Untuk mengatasi hambatan ini akan berbenturan juga dengan tantangan yang harus dihadapi, antara lain; minim (rendahnya) *skil* tenaga kerja Indonesia, rendahnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, ketidakpastian mekanisme pasar, penempatan kerja yang tidak

merata (penumpukan tenaga kerja di wilayah Jawa) karena perkembangan perekonomian yang Jawa-sentris, serta munculnya kebijakan penggunaan tenaga kerja Asing.

DAFTAR PUSTAKA

- Mark Granovetter and Richard Swedberg, *The Sociology of Economic Life*, ed. Mark Granovetter and Richard Swedberg (Colorado, USA: Westview Pres, Inc, 1992). Lihat pula, Sindung Haryanto, *Sosiologi Ekonomi* (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2011).
- Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: 2004
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Djambatan, 1997.
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Buku Pegangan bagi Pekerja untuk Mempertaruhkan Haknya*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.
- Sendjung H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001.
- Mukti Fajar dan Julianto, 2010, *Dualisme penelitian Hukum Normatif dan empiris*, Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta: Bandung Cetakan ke-18, 2013.
- Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999.
- Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Visi Media, 2010.
- www.tribunnews.com/nasional artikel berjudul “Menteri Hanif Ungkap Tiga Masalah Tenaga Kerja Indonesia” dipublis 1 Mei 2018. Diakses pada 29 September 2019.