

PROBLEMATIKA PENGUSAHA DAN PEKERJA/BURUH

TERHADAP UPAH PROSES PASCA PUTUSAN

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

(STUDI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 37/PUU-IX/2011)

Oleh:

Yuniarto Wiryo Nugroho

IKIP Widya Darma

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai problematika antara pengusaha dan pekerja/buruh terhadap jangka waktu upah yang diterima selama masa menunggu adanya putusan Pemutusan Hubungan Kerja. Selain menunggu putusan berkekuatan hukum tetap juga bertujuan mengetahui hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dengan metode yuridis normatif yaitu menganalisis putusan dari Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam masa skorsing yang berkaitan dengan pasal 155 ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu, Mahkamah Konstitusi memberikan putusan mengenai frase “*belum ditetapkan*” dalam pasal 155 ayat 2 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap artinya bahwa selama putusan pengadilan belum mempunyai kekuatan hukum tetap, para pihak dalam hubungan industrial (baik itu pengusaha maupun pekerja/buruh) harus tetap melaksanakan kewajiban serta di sisi lain para pihak juga harus tetap memperoleh hak-haknya selama masih berperkar dan menunggu putusan berkekuatan hukum tetap.

Kata Kunci : Problematika, Jangka Waktu Upah, Belum Ditetapkan

PENDAHULUAN

Disadari atau tidak, keberadaan tenaga kerja dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang cukup penting. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan untuk bidang-bidang tertentu para pelaku usaha tidak segan-segan untuk memberi gaji atau upah yang cukup besar dan fasilitas penunjang lainnya kepada tenaga kerja yang dianggap memiliki

kemampuan di bidang tersebut. Bagaimana halnya dengan pekerja lainnya? Kelompok pekerja ini pun tidak lah dapat dianggap remeh, sebab keberadaan mereka ini pun mempunyai arti penting bagi perusahaan. Secara sederhana dapat diilustrasikan, di suatu perusahaan telah tersedia berbagai peralatan modern, namun jika peralatan tersebut tidak dioperasikan oleh para pekerja tentu saja peralatan tersebut hanyalah sebuah benda mati belaka. Dalam hal inilah dibutuhkan kerjasama tim yang harmonis, baik antara pekerja maupun dengan pelaku usaha.

Bagaimana mewujudkan hubungan kerja yang harmonis?. Hubungan kerja menurut Soepomo, 1975:1 ialah :

“suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh. Adanya hubungan kerja ialah hanya bila ada buruh dan majikannya atau majikan dengan buruhnya. Hubungan antara seorang bukan buruh dengan seorang bukan majikan, bukanlah hubungan kerja”¹.

Sedangkan menurut Lalu Husni berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan si majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”².

Mencermati beberapa uraian pendapat di atas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja terdapat 4 (empat) unsure penting, yaitu³ :

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH PerdatadanPasal 341 KUH Dagang)
- b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata)
- c. AdanyaUpah (Pasal 1603 p KUH Perdata)
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

¹Iman Supomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cetakan I, Djambatan, Bandung, 1975, h.1.

²Lalu Husni, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet. 8, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, h.65.

³Abdul Khakim, PengantarHukumKetenagakerjaan Indonesia, Cet I, Citra AdityaBakti, Bandung, 2003, h.25.

Dalam hal ini memang kadang-kadang dapat menimbulkan perbedaan persepsi antara pelaku usaha dengan tenaga kerja, sehingga dapat menimbulkan konflik. Dari pelaku usaha bisa saja persepsi disesuaikan dengan apa yang ada dibenaknya, tergantung bagaimana pelaku usaha mengoptimalkan berbagai peralatan yang ada sehingga bisa menghasilkan atau paling tidak investasi yang sudah ditanamkan dalam berbagai unit dapat mencapai titik impas dalam waktu yang sudah direncanakan. Di sisi lain, tenaga kerja berasumsi bahwa tenaga yang dikeluarkan tidak sebanding dengan penghasilan. Lalu apa solusi yang harus dilakukan sehingga kedua kepentingan tersebut dapat terakomodasi. Yang ideal adalah, kedua belah pihak duduk bersama dan berfikir bagaimana mencari solusi. Namun adakalanya jalan keluar sulit untuk ditemukan. Dalam suasana seperti ini, diperlukan institusi lain yang dapat menjembatani dalam menyelesaikan berbagai kepentingan.

Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial. Dampaknya tak hanya terbatas pada pekerja dan atau pengusaha. Aksi-aksi buruh belakangan ini misalnya, tak hanya berakibat hengkangnya investor asing, tetapi juga mempengaruhi perolehan devisa negara, politik perdagangan nasional dan internasional, keamanan, merebaknya berbagai kejahatan dan sebagainya.

Ini membuktikan bahwa persoalan perburuhan atau ketenagakerjaan berkaitan erat dengan semua segi kehidupan berbangsa dan bernegara. Sulit membayangkan kita bisa makan, minum, berpakaian, hidup dan menjalankan kehidupan sehari-hari, tanpa berkaitan dengan persoalan perburuhan atau ketenagakerjaan. Kompleksnya hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Dapat dikatakan, perselisihan hubungan industrial akan senantiasa terjadi selama masih ada pekerja dan pengusaha. Semua upaya yang dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul berikut dampaknya. Untuk itulah diperlukan hukum ketenagakerjaan yang menyeluruh, konstruktif dan berkeadilan.

Mencermati konflik antara tenaga kerja dengan pelaku usaha tidak bisa dilihat hitam putih semata, sebab berbicara masalah tenaga kerja memang cukup kompleks. Di satu sisi, tenagakerja menghendaki terpenuhinya semua tuntutan yang diajukan sedangkan di sisi lain, pelaku usaha merasa tidak perlu memenuhi tuntutan yang diajukan terlalu berlebihan. Konflik antara tenaga kerja dengan pelaku usaha yang biasa disebut Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁴ Perselisihan yang kerap terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah perselisihan hak yaitu perselisihan yang tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran mengenai peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.⁵

Pada umumnya perselisihan hak muatannya mengenai tuntutan kenaikan upah dan perselisihan yang kerap terjadi adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan ini adalah tidak adanya persesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Segala bentuk perselisihan haruslah diselesaikan dengan cara yang sesuai peraturan perundang-undangan. Dengan menempuh proses/prosedur hukum yaitu : perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi serta pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Dalam praktek apabila ditemukan bukti pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan maka pengusaha akan mengundang karyawan untuk melakukan perundingan antarakeduabelahpihak, perundingantersebutdinamakanperundingan Bipartit. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan antarapengusahadenganburuh/pekerjamaka pengusahamenerbitkan surat skorsing. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari adanya perbuatan berlanjut seperti menghilangkan dokumen atau bukti-bukti lain atau untuk memberikan ruang yang cukup bagi pekerja untuk melakukan itikad tidak baik dalam menjalani proses hukum. Tindakan skorsing diperbolehkan oleh undang-undang, asalkan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima oleh karyawan. Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 155 ayat 2 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi ketentuan pasal tersebut tidak menjelaskan jangkawaktu upah beserta hak-hak lain harus tetap dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan yang sedang menjalaniskorsing. Dalam hal ini Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan No. 37/PUU-IX/2011 tentang Hak dan Kewajiban Pekerja dan

⁴Periksa Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat 1

⁵Catatan kuliah Magister Ilmu Hukum Universitas Narotama Surabaya, dosen Dr. Marten L. Souhoka, MH, tanggal 15 Oktober 2011

Pengusaha dalam masa skorsing yang berkaitan dengan pasal 155 ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terurai di atas, maka rumusan masalah yang akan saya bahas dalam tesis ini adalah :

1. Bagaimana Analisis tentang Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 terhadap Pasal 155 ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa Dampak Atas Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 terhadap Pengusaha dan Pekerja/buruh?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka maksud dan tujuan penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 terhadap Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dampak atas Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 terhadap Pengusaha dan Pekerja/buruh.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini diharapkan berguna bagi masyarakat luas sebagai berikut :

1. Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang hukum pada umumnya dan bidang ketenagakerjaan pada khususnya yaitu mengenai hasil analisa dari Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang Ketenagakerjaan
2. Diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai dampak yang ditimbulkan atas Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 terhadap Pengusaha dan Pekerja/buruh.

Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan para pembaca dalam memahami permasalahan dalam tesis ini, maka penulisan tesis ini dibagi dalam empat bab, yang satu dengan lainnya saling berkaitan merupakan satu kesatuan yang utuh dan berkesinambungan.

Bab I Pendahuluan, menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011, menguraikan tentang, kewenangan Mahkamah Konstitusi, kedudukan dan hak konstitusional para pemohon, ulasan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dasar pertimbangan mengenai upah proses, penjelasan Mahkamah Konstitusi atas pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Bab III Dampak bagi pengusaha dan pekerja/buruh atas Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011, menguraikan tentang dampak bagi pengusaha atas Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011, dampak bagi pekerja/buruh atas Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011.

Bab IV Penutup, menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

KESIMPULAN

1. Analisis putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 adalah Mahkamah Konstitusi sebelum mengeluarkan suatu putusan sudah melalui tahap yang panjang dengan pemikiran-pemikiran dan pertimbangan-pertimbangan hukum yang matang yaitu dari sisi kewenangan, Sesuai pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang menguji suatu undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu pengujian terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 khususnya pasal 155 ayat (2) pada frase "*belum ditetapkan*". Mahkamah Konstitusi memberikan putusan mengenai frase "*belum ditetapkan*" dalam pasal 155 ayat 2 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap artinya bahwa selama putusan pengadilan belum mempunyai kekuatan hukum tetap, para pihak dalam hubungan industrial (baik itu

pengusaha maupun pekerja/buruh) harus tetap melaksanakan kewajiban serta di sisi lain para pihak juga harus tetap memperoleh hak-haknya selama masih berperkara dan menunggu putusan berkekuatan hukum tetap.

2. Dampak bagi pengusaha dan pekerja/buruh atas Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 adalah yang **pertama**, bagi pengusaha, pengusaha merasa keberatan karena akan menjadi beban baik dari segi biaya maupun waktu. Dari segi biaya jelas pengusaha sangat dirugikan karena harus membayar upah pekerja/buruh untuk jangka waktu yang panjang yakni sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Sedangkan dari segi waktu pengusaha dirugikan karena proses hukum yang cukup lama yang mengakibatkan proses penyelesaian perselisihan berlarut-larut sehingga berkontribusi pada pembayaran upah pekerja/buruh. **Kedua**, bagi Pekerja/buruh, dampak bagi pekerja/buruh adalah selama proses putusan berkekuatan hukum tetap, pekerja/buruh mempunyai hak dan kewajiban yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Dampak lain bagi pekerja adalah apabila pengusaha memberikan skorsing pada pekerja/buruh dengan tetap diberikan upah, hal ini yang mengakibatkan dilema bagi pekerja/buruh dikarenakan pekerja/buruh hanya menerima upah dengan tanpa melakukan pekerjaan apapun sedangkan untuk melakukan pekerjaan atau mencari pekerjaan diluar tempat bekerjanya dikhawatirkan akan berpengaruh pada proses putusan berkekuatan hukum tetap yang sedang ditunggu putusan tersebut.

Saran

Selanjutnya penulis memberikan beberapa rekomendasi saran yang sekiranya dapat dijadikan pertimbangan, yaitu :

1. Putusan berkekuatan hukum tetap seyogyanya tidak selalu diartikan hanya sampai putusan pengadilan pada tingkat pertama. Bahwa pada putusan tingkat pertama masih ada upaya hukum selanjutnya yang dapat ditempuh oleh pihak penerima putusan. Bilamana upaya hukum tersebut tidak dipergunakan atau tidak ditempuh selama batas waktu yang ditentukan oleh undang-undang berarti dinyatakan menerima putusan pengadilan pada tingkat pertama dan putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap. Akan tetapi apabila dipergunakan upaya hukum itu sampai dengan upaya hukum terakhir berarti putusan berkekuatan hukum tetap terdapat pada upaya hukum terakhir. Dalam hal ini adalah Mahkamah Agung.

Dengan banyaknya kasus yang menumpuk dan harus segera diputuskan oleh Mahkamah Agung serta harus segera dikirimkan pula salinan putusan kepada para pihak maka sebaiknya para pihak tetap menunggu putusan berkekuatan hukum tetap.

2. A. Selama proses putusan berkekuatan hukum tetap seyogyanya para pihak dalam hubungan industrial (pengusaha maupun pekerja/buruh) tetap melaksanakan kewajiban serta disisi lain para pihak juga harus tetap memperoleh hak-haknya selama masih berperkara dan menunggu putusan erkekuatan hukum tetap.
- B. Bagi pengusaha agar terhindar dari resiko hukum sebaiknya melibatkan ahli hukum yang berkompeten (lawyer, legal consultant) dalam proses perancangan kontrak atau perjanjian kerja.
- C. Bagi Pekerja/buruh selama merasa tidak dirugikan seyogyanya tidak melakukan hal-hal lain atau dalam tindakan sendiri diluar hak dan kewajibannya. Hal ini dikhawatirkan berpengaruh di kemudian hari pada sebelum atau sesudah dikeluarkannya putusan berkekuatan hulum tetap. Pekerja/buruh sebaiknya perlu melibatkan ahli hukum yang berkompeten (Lawyer, lagal consultant) dalam hal ingin mengetahui tentang hukum dan proses hukum.
- D. Dalam hal keberatan pengusaha atas jangka waktu pembayaran upah bagi pekerja/buruh mengenai penantian keputusan tetap pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat menyiasatinya yaitu pada waktu diterbitkan surat skorsing bagi pekerja, pengusaha dapat membuat perjanjian dengan pekerja yang isinya mengenai ketentuan pembayaran upah. Yang dimaksudkan disini adalah pembayaran upah akan terus dibayarkan dengan syarat-syarat tertentu, misalnya adanya larangan bagi pekerja untuk bekerja ditempat lain, penetapan penghitungan hak-hak lain, misalnya uang pesangon, uang penghargaan dan lain-lain. Perjanjian disini dimaksudkan agar ada penekanan terhadap pekerja/buruh dan membatasi ruang gerak pekerja/buruh apabila dikemudian hari terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Perjanjian ini juga diharapkan tidak merugikan/menguntungkan salah satu pihak, baik dari pengusaha maupun pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku - Buku

- Asyhadie Zaeni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Ed.1, Cet.8, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Asikin H. Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Ed.1, Cet.8, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Ali, M, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Hukum*, Unesa University Press, Surabaya, 2006.
- Damanik, Sehat, *Hukum Acara Perburuhan*, Cetakan I, Dss Publishing, 2005.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Ed 2 - 7, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008.
- FX Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Cet.4, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed.1, Cet.2, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Husni, Lalu, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Ed.1, Cet.8, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.1, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed.3, Cet.1, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed.3, Cet.1, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Manulang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.1, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Naning, Ramdlon, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*, Cet.1, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.
- Pangaribuan, Juanda, *Tinjauan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Ed.Revisi, Bumi Initama Sejahtera, Jakarta, 2010.

Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet.9, Djambatan, Jakarta, 2001.

Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet.1, Djambatan, Jakarta, 1975.

Periksa Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan kerja*, PPKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968.

Soekanto, Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif*, Cet.3, Rajawali, Jakarta, 1990.

Supomo, R, *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*, Cet 10, Pradnya Paramita, Jakarta, 1986.

Triwulan Tutik, Titik, *Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia*, Cet.1, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, 2010.

Wahab, H. Agusfian, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Ed.1, Cet.8, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed.1, Cet.1, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Widjaja, Gunawan, Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase Pranata Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Ed 1, Cet 3, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Yudha Hernoko, Agus, *Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Ed. 1, Cet. 1, Laks Bang Mediatama Yogyakarta, Yogyakarta, 2008.

Peraturan Perundang - undangan

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.

Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Nuansa Aulia, Bandung, 2005.

Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Sinar Grafika, Jakarta, 2004.

Undang-undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, Citra Umbara, Bandung, 2003.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, *Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, unduh internet tgl 22 mei 2012, h.24

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000,
*Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerjadan Penetapan Uang Pesangon,
Uang Penghargaan Masa Kerjadan Ganti Kerugian Di Perusahaan*