

Analisis Yuridis Pengupahan Tenaga Kesehatan Kontrak Di Rumah Sakit

Oktavia Eko Anggraini¹, Aris Prio Agus Santoso², Erna Chotidjah Suhatmi³, Umi Hanifah⁴

¹*Bisnis dan Hukum*
Universitas Duta Bangsa
Surakarta

¹oktaviaangrek234@gmail.com

²*Bisnis dan Hukum*
Universitas Duta Bangsa
Surakarta

²Arisprio_santoso@udb.ac.id

³*Bisnis dan Hukum*
Universitas Duta Bangsa
Surakarta

³erna_chotidjah@udb.ac.id

⁴*Bisnis dan Hukum*
Universitas Duta Bangsa
Surakarta

⁴umi_hanifah@udb.ac.id

ABSTRAK-Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjelaskan bahwa setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dijelaskan dalam pasal 90 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah rendah dari upah minimum. Persoalan yang terjadi di lapangan, beberapa tenaga kesehatan honorer mendapat upah lebih rendah dari upah minimum. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengupahan tenaga kesehatan kontrak di rumah sakit dan bagaimana pertanggungjawaban hukum yang diberikan terhadap tenaga kesehatan kontrak sebagai pemberi jasa layanan kesehatan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dengan pengumpulan data dari studi lapangan dan studi pustaka. Untuk mengetahui apakah ada sinkronisasi antar peraturan yang berlaku dengan praktik di lapangan. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif.

Kata Kunci: Upah, Tenaga Kesehatan Kontrak

ABSTRACT-Article 28D paragraph (2) of the 1945 Constitution explains that everyone has the right to work and to receive fair and appropriate compensation and treatment in work relationships. Explained in article 90 paragraph (1) of Law no. 13 of 2003 concerning employment mentioned that employers are prohibited from paying low wages from the minimum wage. Problems that occur in the field, some temporary health workers receive lower wages than the minimum wage. The problem in this study is how the payment of honorary health workers in hospitals is viewed from the perspective of social welfare and how legal accountability is given to honorary health workers as providers of health services. This research method uses a sociological juridical approach by collecting data from field studies and literature studies. To find out whether there is synchronization between the applicable regulations and practice in the field. The data obtained were analyzed qualitatively.

Keywords: Wages, contract health workers

I. PENDAHULUAN

Kesejahteraan sosial adalah suatu institusi atau kegiatan yang melibatkan aktivitas terorganisir yang diselenggarakan baik oleh swasta maupun lembaga pemerintah yang bertujuan untuk mencegah, mengatasi, atau memberikan kontribusi terhadap pemecahan masalah sosial dan peningkatan kualitas hidup individu, kelompok dan masyarakat.

Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga

kesehatan yang memberikan jasanya seharusnya memperoleh kesejahteraan dalam pekerjaannya sebagai salah satu profesi. Fakta di lapangan, kesejahteraan tersebut belum bisa diberikan/ dilaksanakan bagi para tenaga kesehatan. Banyak tenaga kesehatan yang memperoleh upah dibawah UMR padahal, Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan tentang upah. Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menanggapi pengupahan, tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya aksi mogok kerja dan atau unjuk rasa.

Sebagai contoh yang di kutip dari beberapa berita dibawah ini.

1. Dikutip pada Perawat.id tanggal 21 Januari 2019, Gaji perawat dan bidan di sebuah daerah di Indonesia mendapatkan gaji dibawah standar minimum. Tidak hanya perawat dan bidan saja yang yang mendapatkan gaji dibawah minimum, namun gaji dokter pun juga berada di bawah standar. Dan faktanya hal tersebut berada di kota besar di Indonesia.
2. Dikutip pada JawaPos.com tanggal 11 November 2019, seorang bidan honorer dipuskesmas pembantu Pulau Satanger. Sebagai salah satunya tenaga kesehatan Pulau Satanger tak hanya menolong ia juga melakukan pemeriksaan jika ada keluhan berbagai penyakit. Selama 3 tahun statusnya hanya sebagai tenaga harian dengan bayaran Rp.300.000 per bulan dan itupun dibayarkan 3 bulan sekali.

Dan dari berita diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyak tenaga kesehatan yang belum sejahtera terkait pengupahan. Pasal 90 ayat (1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, akan tetapi hal ini tidak dipedulikan bagi sebagian pengusaha.

Menyadari akan pentingnya pemberian upah sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah agar mencapai kesejahteraan sosial, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul **“Analisis Yuridis Pengupahan Tenaga Kesehatan Kontrak di Rumah Sakit.”**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah, diantaranya “Bagaimana pengupahan tenaga kesehatan kontrak serta pertanggungjawaban hukum yang diberikan terhadap tenaga kesehatan kontrak sebagai pemberi jasa layanan kesehatan?”. Setelah mengetahui gambaran mengenai pengupahan tenaga kesehatan kontrak dan pertanggungjawaban hukum

yang diberikan terhadap tenaga kesehatan kontrak maka dapat dilakukan analisis yuridis pengupahan tenaga kesehatan di rumah sakit.

Penelitian ini mampu memberikan hasil yang bermanfaat, diantaranya (1) Manfaat Teoritis, penelitian ini dibuat agar bermanfaat untuk memberi informasi atau pemahaman mengenai gaji atau upah diterima oleh para karyawan sudah sesuai atau belum dengan standar gaji atau upah pada umumnya. (2) Manfaat bagi Mahasiswa, hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian tentang analisis yuridis pengupahan tenaga kesehatan honorer di rumah sakit ditinjau dari sudut pandang kesejahteraan sosial.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepastian hukum mengenai pengupahan tenaga kesehatan honorer di rumah sakit ditinjau dari sudut pandang kesejahteraan sosial.

II.METODELOGI PENELITIAN

1.Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, yaitu suatu penelitian hukum yang mengkaji dan menganalisis tentang perilaku hukum dan sumber data yang digunakan berasal dari data primer. Faktor yuridis adalah seperangkat aturan-aturan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, yang pada dasarnya merupakan cabang dari ilmu hukum dan sangat berkaitan dengan penelitian ini.

2.Desain Penelitian

Tipe desain penelitian yang digunakan adalah *Descriptive design* yaitu penelitian yang dilakukan untuk menjawab atas pertanyaan-pertanyaan tentang siapa, apa, kapan, dimana dan bagaimana keterkaitan dengan penelitian tertentu. Penelitian deskriptif digunakan untuk memperoleh informasi mengenai status fenomena variabel atau kondisi situasi.

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang dipakai adalah deskriptif analitis. Deskriptif adalah menggambarkan frekuensi terjadinya gejala hukum atau peristiwa hukum atau karakteristik gejala hukum atau frekuensi adanya hubungan (kaitan) antara gejala hukum atau peristiwa hukum yang satu dengan yang lainnya. Analitis adalah mengetahui suatu makna yang terkandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan perundang-undangan secara konseptual, sekaligus mengetahui penerapan dalam praktik dan putusan-putusan hukum. Dalam penelitian ini adalah menggambarkan dan mengetahui bagaimana kewenangan pengupahan tenaga kesehatan honorer di rumah sakit.

4. Variabel dan Definisi

Unsur dari penelitian ini yang merupakan variabel bebas (independent). Adapun definisi operasional dari unsur tersebut yang diuraikan sebagai berikut.

- a. Kesejahteraan sosial adalah suatu institusi atau kegiatan yang melibatkan aktivitas terorganisir yang diselenggarakan baik oleh swasta maupun lembaga pemerintah yang bertujuan untuk mencegah, mengatasi, atau memberikan kontribusi terhadap pemecahan masalah sosial dan peningkatan kualitas hidup individu, kelompok dan masyarakat.
- b. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan / atau ketrampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.
- c. Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam

menangani pengupahan, tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya aksi mogok kerja atau unjuk rasa.

Mandiri adalah keadaan dapat berdiri sendiri tidak bergantung orang lain, dan mampu memberikan keputusan terhadap suatu masalah dalam usahanya secara personal. Praktik penelitian mandiri adalah suatu bentuk penelitian yang diselenggarakan oleh peneliti secara mandiri.

Penelitian ini menggunakan data sekunder dan primer. Data utama dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung, sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data primer dikumpulkan dengan studi lapangan di tempat praktik yang menyelenggarakan layanan kesehatan dengan melakukan wawancara, kuesioner dan observasi. Sedangkan data sekunder di peroleh dari studi pustaka. Adapun data dalam bidang hukum dapat dibedakan menjadi:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian. Bahan hukum primer tersebut antara lain:
 - a) Undang-Undang Dasar tahun 1945
 - b) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - c) Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 - d) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
 - e) Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan

- Peningkatan Kesejahteraan Pekerja
- f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-49/Men/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah
 - g) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-233/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus-Menerus
 - h) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum
 - i) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-03/MEN/I/2005 tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional
 - j) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
 - k) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak
 - l) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non-Upah
 - m) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. 1/Men/I/2015 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2012 atas pasal 96 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - n) Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 2 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu buku dan tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian ini.
 - a) Buku tentang pengupahan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan
 - b) Buku KUH Perdata dan KUHA Perdata
 - c) Buku hukum acara penyelesaian perselisihan
 - d) Buku aspek hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial
 - e) Buku penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dan luar pengadilan.
 - c. Bahan hukum tersier, yaitu petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder, misalnya jurnal ilmiah.
 - 1) Metode pengumpulan data
Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari:
 - a) Studi lapangan adalah salah satu proses kegiatan pengungkapan fakta-fakta melalui observasi/pengamatan dan wawancara dalam proses memperoleh keterangan atau data dengan cara terjun langsung ke lapangan. Studi lapangan ini yaitu untuk melakukan wawancara, kuesioner, dan pengamatan terhadap tenaga kesehatan dengan pengupahan dibawah standar. Rencana peneliti akan melakukan studi lapangan pada tanggal 2 Januari 2020. Selain tenaga kesehatan peneliti juga melakukan wawancara

- dengan narasumber dalam penelitian ini adalah ketua Disnakertrans Sragen dan Pemerintah Kabupaten Sragen.
- b) Studi pustaka adalah cara mengumpulkan data sekunder. Studi pustaka ini merupakan suatu kegiatan untuk mengumpulkan dan mempelajari, serta memahami data berupa teks otoritatif (peraturan perundang-undangan, kebijakan publik), buku teks, dokumen, jurnal, kamus, artikel ilmiah, ensiklopedia, dan lainnya. Tentunya semuanya berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas yaitu analisis yuridis pengupahan tenaga kesehatan honorer di rumah sakit ditinjau dari sudut pandang kesejahteraan sosial.
- 2) Metode Sampling
Metode sampling penelitian ini adalah purposive sampling yaitu salah satu teknik sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan/penelitian subyektif dari penelitian. Dalam hal ini peneliti menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi. Peneliti mengambil sampel 10 (sepuluh) responden yang berprofesi sebagai tenaga kesehatan honorer dengan masa kerja 0-4 tahun di Rumah sakit umum daerah dr. Soehadi Prijonegoro Sragen dan Rumah sakit umum Assalam Sragen.
- 3) Metode analisis data
- a. Penyajian data
Data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk uraian yang disusun secara

sistematis. Maksudnya adalah antara data yang satu dengan data yang lain harus relevan dengan permasalahan sebagai satu kesatuan yang utuh berurutan dan berkaitan erat sehingga data yang disajikan dapat mudah dimengerti.

- b. Analisis data
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif. Yaitu metode yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Adapun analisis kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab permasalahan bagaimana kewenangan tenaga kesehatan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah sebuah keadaan yang baik dari kondisi manusia dimana orang-orangnya dalam keadaan makmur, sehat dan damai. Kesejahteraan sendiri sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Kesejahteraan tidak hanya dilihat dari aspek sosial maupun ekonomi, sejahtera secara psikis juga sangat diperlukan demi mencapai sebuah hidup yang tentram, sedangkan kesejahteraan sosial adalah usaha sosial secara keseluruhan yang teroganisir dan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kehidupan orang berdasarkan konteks sosial.

B. Pengupahan

Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menanggapi

pengupahan, tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya aksi mogok kerja dan atau unjuk rasa. Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh. Karenanya, upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Intinya upah bagi pekerja atau buruh yang memenuhi kebutuhan hidup secara mendasar dan layak bagi kehidupan pekerja atau buruh dan keluarganya sebagaimana pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang menyatakan bahwa : *“penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar.”*

Kesejahteraan pekerja buruh tidak hanya menyangkut hal yang bersifat fisik, seperti upah, tunjangan, fasilitas makan, fasilitas transportasi, dan lain-lain. Akan tetapi, kesejahteraan pekerja buruh juga menyangkut hal yang bersifat nonfisik, seperti suasana kerja yang menyenangkan, adanya perencanaan karier yang terstruktur, atasan dan rekan kerja yang bersahabat, dan lain-lain.

C. Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan diatur tersendiri dengan Undang-Undang yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.

Sifat pekerjaan yang dijalankan oleh tenaga kesehatan yaitu terus menerus. Pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan secara terus menerus disebutkan bahwa tenaga kesehatan merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan secara terus-

menerus. Hal ini dapat dilihat terkait dengan waktu kerjanya. Tenaga kesehatan bekerja dengan waktu yang lebih lama dan dengan jumlah waktu lembur yang lebih banyak.

D. Rumah Sakit

Menurut WHO (World Health Organization) adalah Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

Berdasarkan Permenkes RI Nomor 986/Menkes/Per/11/1992 pelayanan rumah sakit umum pemerintah Departemen Kesehatan dan Pemerintah Daerah diklasifikasikan menjadi kelas/tipe A, B, C, D dan E (Azwar, 1996).

- a. Rumah Sakit kelas A
Rumah sakit kelas A adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis luas oleh pemerintah, rumah sakit ini telah ditetapkan sebagai tempat pelayanan rujukan tertinggi (top referral hospital) atau disebut juga rumah sakit pusat.
- b. Rumah sakit umum kelas B
Rumah Sakit kelas B adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran medik spesialis luas dan subspecialis terbatas. Direncanakan rumah sakit tipe B didirikan di setiap ibukota propinsi (provincial hospital) yang menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit pendidikan yang tidak termasuk tipe A juga diklasifikasikan sebagai rumah sakit tipe B.
- c. Rumah sakit umum kelas C
Rumah Sakit kelas C adalah rumah sakit yang mampu memberikan

pelayanan kedokteran subspecialis terbatas. Terdapat empat macam pelayanan spesialis disediakan yakni pelayanan penyakit dalam, pelayanan bedah, pelayanan kesehatan anak, serta pelayanan kebidanan dan kandungan. Direncanakan rumah sakit tipe C ini akandirikan di setiap kabupaten/kota (regency hospital) yang menampung pelayanan rujukan dari puskesmas.

- d. Rumah sakit umum kelas D
Rumah Sakit D bersifat transisi karena pada suatu saat akan ditingkatkan menjadi rumah sakit kelas C. Pada saat ini kemampuan rumah sakit tipe D hanyalah memberikan pelayanan kedokteran umum dan kedokteran gigi. Sama halnya dengan rumah sakit tipe C, rumah sakit tipe D juga menampung pelayanan yang berasal dari puskesmas.
- e. Rumah sakit umum kelas E
Rumah sakit ini merupakan rumah sakit khusus (special hospital) yang menyelenggarakan hanya satu macam pelayanan kedokteran saja. Pada saat ini banyak tipe E yang didirikan pemerintah, misalnya rumah sakit jiwa, rumah sakit kusta, rumah sakit paru, rumah sakit jantung, dan rumah sakit ibu dan anak.

E. Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja dalam praktik Hubungan Industrial mungkin saja timbul perbedaan yang mengakibatkan pertentangan karena adanya perselisihan-perselisihan seperti: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, serta perselisihan pemutusan hubungan kerja.

- a. Perselisihan Hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Antar Serikat Pekerja

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa memberikan upah sesuai dengan standar upah minimum sangatlah penting demi mewujudkan kesejahteraan sosial. Upah merupakan hal mendasar bagi para pekerja, oleh karena itu, hal tersebut harus mendapatkan perlindungan dari pemerintah. Pemerintah harus menindak tegas terhadap lembaga atau pengusaha yang tidak memberikan gaji atau upah sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh pemerintah. Intinya bahwa upah bagi pekerja atau buruh bukan semata-mata untuk kelangsungan hidupnya saja namun juga bagi keluarganya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang telah membantu menyelesaikan penulisan dan penelitian ini, yaitu kepada Orang Tua dan segenap keluarga dalam mendukung penelitian ini. Tidak lupa kami ucapkan kepada Dosen yang telah membimbing dan yang telah mendukung saya dalam mengerjakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Khakim, Abdul. 2016. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- _____. 2015. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Husni, Lalu. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Panggabean. 2007. *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata.