

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PELAUT DENGAN SISTEM KONTRAK

Dimas Pratama Yuda^{*}, Jawade Hafidz^{**}

^{*} Mahasiswa Magister (S-2) Ilmu Hukum UNISSULA Semarang, email : dimas.kudus@gmail.com

^{**} Dosen Fakultas Hukum UNISSULA Semarang

ABSTRACT

The problem of seafarers' protection in the implementation is still far from expectations. This is evident in the employment practices in the maritime field there are still things that are not in accordance with those established in the Manpower Act. Where entrepreneurs still make their own rules for the benefit of the company regardless of what the rights of its workers

Based on the results of the study it was concluded that the state protection for maritime workers is still weak and slow from the threat of maritime security and safety. Other issues such as wages, maritime employment contracts, Indonesian maritime profession certification, strikes, unilateral layoffs, severance pay, freedom of association of maritime workers, and foreign seafarers' labor are issues that have hitherto been a problem both from shipping companies and labor Indonesian seafarers. The state must be fair in the payroll system, the internal control function must still have external supervision, the need for ministerial or presidential decree on the standard salary of Indonesian seafarers.

Keywords: Legal Protection, Sailors, Contract System

A. PENDAHULUAN

Pelaut merupakan salah satu profesi sektor maritim yang memiliki peran penting bagi setiap kapal yang berlayar di wilayah Indonesia. Setiap kapal yang berlayar memegang tanggung jawab yang besar baik terhadap awak kapal, penumpang dan muatan barang yang dibawa. Di samping itu, medan lautan yang luas (bahkan ada pula kapal yang berlayar antar samudera), tantangan perubahan cuaca saat berlayar dan berbagai faktor ekstrim lainnya menjadikan profesi seorang pelaut sangat berisiko, oleh karena itu tidak jarang pekerjaan sebagai seorang pelaut harus bertaruh dengan nyawa.

Kewajiban pemerintah untuk mengatur hak para pelaut dapat diatur dalam berbagai instrumen hukum. Untuk memenuhi kewajiban negara di atas, pemerintah berwenang untuk membuat undang-undang, kebijakan (*policy*), dan regulasi sebagai alat untuk melaksanakan kebijakan tersebut.¹ Kewenangan pemerintah yang sedemikian rupa bertujuan untuk menyediakan pembangunan hukum yang baik. Pembangunan hukum merupakan upaya sadar, sistematis, dan berkesinambungan untuk membangun kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang

¹ Elly Erawaty, *Ke Mana Arah Hukum Ekonomi Indonesia? : Meninjau Kembali Pemikiran Sunaryati Hartono tentang Hukum Ekonomi*, Liber Amicorum untuk Prof. Dr. CFG. Sunaryati Hartono. Hlm 251.

semakin maju, sejahtera, aman, dan tenteram di dalam bingkai dan landasan hukum yang adil dan pasti.²

Permasalahan selanjutnya yaitu masih rendahnya pengawasan dari pemerintah terhadap sektor pelayaran terutama terhadap kapal-kapal yang berlayar di sepanjang wilayah Indonesia baik kapal nasional maupun kapal asing. Berdasarkan pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran (selanjutnya disingkat UU Pelayaran), semua kapal berbendera Indonesia wajib menggunakan pelaut yang berkewarganegaraan Indonesia, terutama untuk posisi penting seperti nakhoda, KKM dan perwira. Pada faktanya terdapat kasus kapal MV Kayu Putih milik PT PANN (Persero) Indonesia, kapal berbendera Indonesia ini diawaki 22 orang, namun sebagian besar merupakan orang asing. Dari jumlah itu, 12 orang di antaranya dari Filipina dan India (masing-masing 6 orang) sebagai 11 perwira (termasuk nakhoda & KKM) dan 1 *oiler*, sedangkan 10 orang dari Indonesia hanya sebagai bawahan. 11 MV Kayu Putih hanya salah satu contoh kapal Indonesia yang melanggar ketentuan nasional, masih banyak kapal-kapal Indonesia lain yang lebih percaya mempekerjakan pelaut yang berasal dari luar negeri dibandingkan pelaut kelautan nasional. Melihat lemahnya pengawasan pemerintah serta kurangnya koordinasi dengan negara lain yang mempekerjakan pelautnya di Indonesia membuat munculnya kebutuhan akan koordinasi sistem satu pintu informasi mengenai pelaut terdaftar yang bekerja dan berlayar dari satu Negara ke negara lain. Sistem ini menjadi sangat penting bagi setiap negara terutama apabila menyangkut yurisdiksi wilayah masing-masing negara serta adanya konsekuensi ketentuan kualifikasi dan standar bagi kapal dan pelaut yang berbeda-beda di setiap negara.

Salah satu instrumen hukum internasional yang memuat standarisasi kerja pelaut adalah *MLC 2006*. *MLC 2006* adalah sebuah konvensi internasional yang mengatur secara komprehensif mengenai pelaut secara internasional. Moira. L McConnel di dalam bukunya mengutip bahwa *MLC 2006* adalah:

“The MLC, 2006 has a bold agenda aimed at creating change at both the level of the workplace and international practice. It was strategically designed to place minimum international labour and social standards for seafarers—the essential human element—on the same footing as the increasingly effective international regulatory regime to ensure ship safety, security and protection

² Wicipto Setiadi, Pembangunan Hukum Dalam Rangka Peningkatan Supremasi Hukum, Jurnal Rechtsvinding Media Pembinaan Hukum Nasional, Volume 1 Nomor 1, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Kementerian Hukum dan HAM RI. Hlm 5-6.

of the marine environment from ship-source pollution. When the MLC, 2006 enters in force it is clear that it will have a major impact on the maritime sector."³

Dengan memperhatikan serta memahami identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka masalah yang akan dibahas dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pelaut Dengan Sistem Kontrak ?
2. Bagaimana hambatan dalam pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pelaut Dengan Sistem Kontrak ?
3. Bagaimana solusi dalam menyelesaikan hambatan dalam pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pelaut Dengan Sistem Kontrak?

B. PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Pelaut dengan Sistem Kontrak

Bentuk jaminan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

1. Waktu Kerja

Waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab, itu setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, sebagaimana dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, pengusaha wajib memberikan waktu cuti dan istirahat kepada pekerja. Hal tersebut diatur dalam pasal 79 ayat (2) yaitu:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah
- b. bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja
- c. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- d. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus.
- e. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan, dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dari kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

³ Moira Lynne McConnell, et.al., *The Maritime Labour Convention, 2006 A Legal Primer to an Emerging International Rights*, Martinus Nijhoff Publishers, Boston, Leiden, 2011, Chapter 1, page 4.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian Keselamatan kerja (Sumakmur, 1987:1) adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1), (2), (3), Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(1) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- Keselamatan dan kesehatan kerja
- Moral dan kesusilaan
- Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

(3) perlindungan sebagaimana yang di maksud dalam ayat (1) dan (2) di laksanakan sesuai dengan peraturan tertentu, Ketentuan peraturan perundang - undangan mengenai keselamatan kerja di kapal pada umumnya mengacu pada undang - undang nomer 1 tahun 1970 tentang keselamatan Kerja dan Ordonasi kapal 1935 (staatblad, 1935)

Pada pasal 14 Ordonasi kapal mengatur agar pemerintah dapat menetapkan ketentuan yang di perlukan sehubungan dengan tempat tinggal anak buah kapal , cara - cara perawatan pelaut dan ketentuan keselamatan selama tinggal di kapal dan bekerja di kapal. Jadi setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Pengupahan

Pengupahan merupakan sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan hukum tenaga kerja atau pekerja. Besarnya upah yang diperoleh anak buah kapal (ABK) didasarkan atas perjanjian kerja laut, sepanjang isinya tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan, dan Peraturan gaji pelaut. Upah tenaga kerja di kapal tersebut didasarkan atas:

- a. 8 jam kerja setiap hari
- b. 44 jam perminggu
- c. Istirahat sedikitnya 10 jam dalam jangka waktu 24 jam
- d. Libur sehari setiap minggu
- e. Ditambah hari-hari libur resmi (Pasal 21 ayat (1), (2) PP Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan).

4. Jaminan Sosial

Jaminan sosial (Jamsostek) sangat penting bagi pekerja, bahkan apabila pekerjaan tersebut memiliki resiko yang sangat besar yang mungkin dialami oleh tenaga kerja atau pekerja dikapal yaitu: kecelakaan, cacat, sehat, hari tua, dan meninggal dunia sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenagakerja melalui program jaminan sosial (Jamsostek)

2. Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pelaut Dengan Sistem Kontrak

Kebijakan hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat dalam perusahaan yang senantiasa berkembang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, kebijakan hubungan industrial harus mampu menjawab tantangan yang berkembang sesuai dengan dinamika hubungan industrial. Kondisi hubungan industrial di suatu negara sangat rentan dengan perubahan karena dipengaruhi oleh beberapa faktor baik eksternal maupun internal ketenagakerjaan yaitu :⁴

1. Kondisi ketenagakerjaan yang bersifat struktural yaitu tingginya angka pengangguran, rendahnya kualitas angkatan kerja dan tingkat kesejahteraan tenaga kerja.
2. Perubahan lingkungan strategis yang meliputi semua aspek kehidupan dalam berbangsa dan bernegara, diawali dengan krisis ekonomi yang membawa penurunan kinerja usaha, menyebabkan semakin banyaknya PHK yang kemudian menuntut perlunya reformasi di bidang Hubungan Industrial yang ditandai dengan tuntutan terhadap peningkatan perlindungan tenaga kerja dan perbaikan syarat-syarat kerja serta penerapan kebebasan berserikat sehingga terjadi perubahan yang sangat signifikan dari jumlah serikat pekerja/buruh yaitu dari *single union* menjadi *multi union*.
3. Globalisasi, antara lain ditandai dengan tuntutan yang sangat kuat diberlakukannya standard yang bersifat universal sehingga setiap perlakuan yang mengabaikan hak-hak dasar pekerja sebagaimana yang tercantum dalam Konvensi ILO akan selalu menjadi perhatian masyarakat dunia. Sementara di sisi lain, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menghadapi kompetisi global. Oleh karena itu dapat dimengerti kemudian muncul bentuk-bentuk baru pengelolaan usaha yang mengisyaratkan fleksibilitas hubungan kerja seperti sistem kontrak, *outsourcing* atau *tailoring order*.

⁴ Ekwan Priyanto. Wawancara Pribadi tanggal 23 Mei 2017

Permasalahan hubungan industrial pada hakekatnya adalah tantangan yang dihadapi dan timbul akibat perubahan nilai, antara lain meliputi :⁵

1. Pelaksanaan hubungan industrial dihadapkan pada kewajiban untuk memberikan kontribusi menciptakan iklim usaha yang kondusif untuk investasi.
2. Fenomena reformasi, kebebasan berserikat, demokratisasi, pelaksanaan HAM, supremasi hukum dan Otda berdampak pada kondisi hubungan industrial di perusahaan.
3. Fenomena globalisasi, penerapan standard internasional, meningkatkan daya saing, mendorong pengusaha menempuh manajemen efisien dan produktif sehingga mempunyai kecenderungan untuk memiliki bentuk yang fleksibel dalam hubungan kerja.
4. *Needs* (kebutuhan manusia) yang senantiasa meningkat.
5. Peran dan fungsi sarana hubungan industrial yang belum optimal seperti PP, PKB, LKS Bipartit, LKS Tripartit, Peran SP/SB, Assosiasi Pengusaha, Peraturan Ketenagakerjaan dan. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Solusi dalam Menyelesaikan Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pelaut Dengan Sistem Kontrak

Berdasarkan hasil penelitian bahwa, pada saat ini sistem pengawasan ketenagakerjaan yang dianut adalah "*Intergrated Inspection System*" atau yang disebut dengan sistem terpadu. Sistem terpadu ini didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. ERT. 3/MEN/1984, keterpaduan yang dilaksanakan meliputi pendidikan pengawasan ketenagakerjaan, operasional lapangan dan ketatalaksanaan.

Dari hasil penelitian ini juga dapat disadari bahwa, sistem pengawasan ketenagakerjaan secara terpadu sampai saat sekarang ini baru sampai sebatas pada aset dasarnya saja, sedangkan keseluruhan unsur yang mendukung belum seluruhnya dapat dilaksanakan dengan baik. Salah satu yang belum dikerjakan adalah pengadaan atau pendidikan spesialis pengawas. Di dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 03/MEN/1984, disebutkan bahwa selama pegawai pengawas belum ditunjuk, maka pegawai pengawas perburuhan dan pegawai pengawas keselamatan kerja yang telah ada berfungsi sebagai pengawas umum dan pegawai pengawas spesialis. Selain hal tersebut diatas,

⁵ Ekwan Priyanto. Wawancara Pribadi tanggal 23 Mei 2017

pengawas ketenagakerjaan memakai 3 (tiga) sistem yang disebut dengan pola pengawasan, pola-pola tersebut adalah :⁶

- a. Pola pendidikan
- b. Pola operasional
- c. Pola ketatalaksanaan.

Pola-pola tersebut lebih rinci dapat disampaikan bahwa : pola operasional adalah pengaturan dan penjabaran tata interaksi antar pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas pengawasan secara terencana dalam suatu sistem. Dalam pola operasional diatur 3 (tiga) masalah pokok yaitu :⁷

a. Fungsi

Sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang no.3 Tahun 1951 tentang berlakunya UU Pengawasan Perburuhan tahun 1948 Nomor 23 yang berlaku seluruh Indonesia, fungsi pengawasan adalah :

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang ketenagakerjaan
- b. Mengumpulkan bahan-bahan dan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan.
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

b. Klasifikasi

Pegawai pengawas dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu ; sesuai dengan profesi, dan jenjang lebih lanjut :

- a. sesuai dengan profesi
- b. sesuai dengan jenjang yang dimiliki terdapat tiga tingkatan pengawas ketenagakerjaan
 - 1) Asisten pengawas ketenagakerjaan
 - 2) Ajun pengawas ketenagakerjaan
 - 3) Pengawas ketenagakerjaan

c. Tugas

Tugas dan kewenangan pengawas ketenagakerjaan pada prinsipnya disesuaikan dengan pengelompokkannya dan jenjang yang didudukinya sesuai dengan ketentuan yang ada

⁶ Sendjun H. Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995. hal

⁷ Ibid. hal 62 - 68

pada pengawas. Dalam hal ini ada beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pengawasan yaitu :

- a. Penentuan Prioritas
- b. Persiapan untuk pemeriksaan
- c. Kunjungan pertama kali pada perusahaan
- d. Pertemuan Pertama dengan Perusahaan
- e. Pemeriksaan

Hubungan industrial yang harmonis merupakan kunci strategis agar ketenangan kerja dan berkembangnya perusahaan terwujud (*industrial harmony and economic development*), ada tiga sisi penting yang dapat dijadikan indikator menuju kondisi hubungan industrial yang harmonis di perusahaan yaitu :⁸

- a. Kepatuhan perusahaan dalam menjalankan peraturan perundang-undangan.
- b. Tersedianya sarana dan fasilitas kerja yang aman dan memadai.
- c. Kontrol dan mekanisme organisasi produksi.

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan persetujuan bersama (PB) dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase.⁹

- a. Penyelesaian Melalui Mediasi
- b. Penyelesaian melalui Konsiliasi.
- c. Penyelesaian melalui Arbitrase.
- d. Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
- e. Penyelesaian di tingkat kasasi.
- f. Tenggang Waktu Penyelesaian Perselisihan .
- g. Penyelesaian di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.
- h. Penyelesaian di tingkat Mahkamah Agung.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian tentang Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pelaut Dengan Sistem Kontrak, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

⁸ J. Pareira Mandalangi, *Dari Hukum Perburuhan Ke Hukum Kerja Dan Hukum Sosial*, Dalam : *Percikan Gagasan Tentang Hukum*, Fakultas Hukum Unpar, Bandung, 1988. hal 52

⁹ Sendjun H. Manullang, *Loc.it hal 89*

1. Perlindungan negara bagi pekerja maritim yang masih lemah dan lamban dari ancaman keamanan dan keselamatan pelaut. Masalah-masalah lainnya seperti upah, kontrak kerja maritim, sertifikasi profesi maritim Indonesia, pemogokan, PHK sepihak, pesangon, kebebasan berserikat pekerja maritim, dan pekerja maritim asing adalah masalah-masalah yang sampai sekarang menjadi persoalan baik dari sisi perusahaan pelayaran maupun pekerja maritime walaupun adanya tiga sumber utama regulasi terkait pekerja maritim Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Internasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional, dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 185 Tahun 2003 tentang Konvensi Perubahan Dokumen Identitas Pelaut.
2. Hambatan-hambatan yang terjadi dalam Pelaksanaan Perlindungan hukum bagi pelaut dengan sistem kontrak adalah Globalisasi yang berakibat dengan tuntutan yang sangat kuat diberlakukannya standard yang bersifat universal sehingga setiap perlakuan yang mengabaikan hak-hak dasar pekerja sebagaimana yang tercantum dalam Konvensi ILO akan selalu menjadi perhatian masyarakat dunia. Sementara di sisi lain, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menghadapi kompetisi global. Selain itu juga belum optimalnya peran dan fungsi sarana hubungan industrial yang belum optimal seperti PP, PKB, LKS Bipartit, LKS Tripartit, Peran SP/SB, Asosiasi Pengusaha, Peraturan Ketenagakerjaan dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Solusi dalam menyelesaikan hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja pelaut dengan system kontrak adalah terlaksananya sistem pengawasan ketenagakerjaan yang dianut adalah "*Intergrated Inspection System*" atau yang disebut dengan sistem terpadu. Sistem terpadu ini didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. ERT. 3/MEN/1984, keterpaduan yang dilaksanakan meliputi pendidikan pengawasan ketenagakerjaan, operasional lapangan dan ketatalaksanaan. Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan persetujuan bersama (PB) dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya Mediasi, Konsiliasi atau Arbitarse.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Ananta, 1996, *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi 1, Cetakan 1, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.
- Bagir Sharief Qorashi, 2007, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, Penerjemah: Ali Yahya Penerbit Al-Huda.
- Bambang Suhartono Widagdo. 2005. *Kondisi Buruh di Indonesia*. Pustaka Jaya Jakarta
- Bisri, I., 2004, *Sistem Hukum Indonesia: Prinsip-prinsip dari implementasi hukum di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cooter Robert, 1998, *Law and Economiuc*, Scot Foresman & Co. Illinois.
- Ekwan Priyanto. Wawancara Pribadi tanggal 23 Mei 2017
- Elly Erawaty, *Ke Mana Arah Hukum Ekonomi Indonesia? : Meninjau Kembali Pemikiran Sunaryati Hartono tentang Hukum Ekonomi*, Liber Amicorum untuk Prof. Dr. CFG. Sunaryati Hartono. Hlm 251.
- J. Pareira Mandalangi, *Dari Hukum Perburuhan Ke Hukum Kerja Dan Hukum Sosial*, Dalam : *Percikan Gagasan Tentang Hukum*, Fakultas Hukum Unpar, Bandung, 1988. hal 52
- Moira Lynne McConnell, et.al., *The Maritime Labour Convention, 2006 A Legal Primer to an Emerging International Rights*, Martinus Nijhoff Publishers, Boston, Leiden, 2011, Chapter 1, page 4.
- Sendjun H. Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995. hal 56
- Wicipto Setiadi, *Pembangunan Hukum Dalam Rangka Peningkatan Supremasi Hukum*, Jurnal Rechtsvinding Media Pembinaan Hukum Nasional, Volume 1 Nomor 1, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Kementerian Hukum dan HAM RI. Hlm 5-6.