

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
OUTSOURCING BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA
(STUDI KASUS : PT. BALI DANA SEJAHTERA DENPASAR)**

Oleh :
Kadek Surya Diatmika
I Made Sarjana
I Ketut Markeling

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas
Udayana

Abstrak :

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", Adapun permasalahan dalam penelitian ini yaitu perusahaan *outsourcing* menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga hak pekerja dibatasi tidak adanya keseimbangan hak dan kewajiban bagi para pekerja, dalam pembuatan perjanjian kerja tidak berdasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* terdapat keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh di PT. BALI DANA SEJAHTERA DENPASAR dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam sistem kerja *outsourcing* di PT. BALI DANA SEJAHTERA DENPASAR. Hasil analisis dengan menggunakan metode penelitian hukum empiris, bahwa pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat sudah diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja merasa tidak dirugikan secara ekonomi dan sosial. Perlindungan hukum terhadap pekerja perjanjian kerja *outsourcing* tidak ada keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh terhadap perusahaan, peraturan perusahaan yang dipakai adalah peraturan yang di keluarkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja atas kesepakatan bersama, bukan dari perusahaan pemberi kerja.

Kata kunci : *Outsourcing*, Tenaga Kerja, Perusahaan

Abstract :

Legal protection for workers is the fulfillment of the basic rights inherent and protected by the constitution as stipulated in Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution "Every citizen is entitled to the work and livelihood worthy of humanity", The problem

in this research is outsourcing companies use certain time employment agreements, so that workers' rights are limited to the absence of a balance of rights and obligations for workers, in the making of employment agreements not based on Law no. 13 of 2003 on Manpower. The purpose of this study to analyze the work agreement with the outsourcing system there is a balance of rights and obligations for workers / laborers in PT. BALI DAN SEJAHTERA DENPASAR DAN legal protection against workers / laborers in outsourcing work system at PT. BALI DAN SEJAHTERA DENPASAR FUN. The results of the analysis using empirical legal research method, that the implementation of work protection and conditions have been given in accordance with applicable legislation, so that workers feel not harmed economically and socially. Legal protection against outsourced labor agreement workers no balance of rights and obligations between workers / laborers to the company, company regulations used are regulations issued by employers' services companies on collective agreements, not from employers.

Keywords: Outsourcing, Labor, Company

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Pasal 28D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerja sekurang-kurangnya sama dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini berguna agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja/buruh baik di perusahaan pemberi maupun perusahaan penerima pekerjaan karena pada hakekatnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat kerja, upah, dan perlindungan kerja yang lebih rendah.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan

perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan demikian pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.¹

Untuk itu diperlukan suatu perusahaan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kemudian muncul kecenderungan *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan²

Selain tidak adanya keseimbangan hak dan kewajiban bagi para pekerja, dalam pembuatan perjanjian kerja tidak berdasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan ketenagakerjaan yang belum memadai. Perusahaan *outsourcing* menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga hak pekerja dibatasi.

¹ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 17.

² Muzni Tambusai, 2004, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak mengaburkan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 219.

Bahwa dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tidak tertentu syarat kerja yang diperjanjikan dalam sistem *outsourcing* pada dasarnya adalah perjanjian paruh waktu tertentu atau tetap dan bukan kontrak. Dapat pula dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak apabila memenuhi syarat baik formal maupun materiil sebagaimana diatur Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka hal ini kemudian menjadi dasar yang mendorong penulis untuk meneliti, membahas dan menulisnya dalam sebuah bentuk karya ilmiah yang berupa skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Perjanjian Kerja (Studi Kasus : PT. Bali Dana Sejahtera Denpasar)”

1.2 Tujuan Penulisan

Untuk memberi gambaran serta pemahaman tentang hukum ketenagakerjaan, Untuk memahami perjanjian dengan sistem *outsourcing* mengenai keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh

II. ISI MAKALAH

2.1. Metode Penelitian

Penelitian Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Perjanjian Kerja merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris yaitu metode

penelitian yang beranjak dari adanya kesenjangan antara teori dengan kenyataan dilapangan, kesenjangan antara keadaan teoritis dengan fakta hukum, dan atau adanya situasi ketidak tahuan yang dikaji untuk memenuhi kepuasan akademik, jenis penelitian hukum empiris ini bertujuan untuk mengungkapkan fenomena hukum dalam kehidupan nyata dalam masyarakat.

Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Sistem *Outsourcing* di PT. BALI DANA SEJAHTERA DENPASAR

Prof. Subekti, S.H sebagaimana dikutip Abdul Khakim memberikan pengertian tentang :

“perjanjian kerja adalah Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (dierstverhanding), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”.³

1. Bentuk-bentuk perjanjian kerja

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-

³ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal 34.

masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

a. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi :

- a) Nama dan alamat pekerja
- b) Tanggal mulai bekerja
- c) Jenis pekerjaan
- d) Besarnya upah (Pasal 63 UUKK)

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.

b. Perjanjian kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus didasarkan pada:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan

- b. Kerja.
- c. Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum.
- d. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- e. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah (Instansi Ketenagakerjaan). Syarat dan ketentuan pemborongan pekerjaan diatur dan ditetapkan berdasarkan hukum perjanjian, yakni kesepakatan kedua belah pihak. Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah, hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak. Namun demikian, sekalipun undang-undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan, syarat dan ketentuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan norma keadilan.

3.1.1 Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja

Dalam penyediaan jasa pekerja *outsourcing*, ada 2 jenis perjanjian yang harus dilakukan, yaitu:

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
4. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
5. dalam hal penempatan pekerja/buruh, maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

2. Perjanjian antara perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan

Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak;
3. Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi

tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut, maka walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Pelaksanaan *oursourcing* dimaksudkan dalam rangka efisiensi biaya produksi di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing*.

3.1.2 Para Pihak Pembuat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenkoms*), menurut Pasal 1601 a KUH Perdata adalah : “Perjanjian kerja adalah : suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang

lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Dalam hal Para pihak dalam perjanjian kerja outsourcing, di bidang jasa penyediaan pekerja/buruh ini tidak dapat terjadi hubungan kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan. Hubungan kerja yang terjalin adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Oleh karena itu perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab penyedia jasa pekerja/buruh. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan merupakan hal pokok/esensial dari perjanjian kerja. Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja.⁴

Dalam perjanjian kerja harus memuat segala informasi tentang perusahaan dan calon pekerja, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah calon pekerja tersebut merupakan calon yang baik dan apakah perusahaan tersebut legal atau sedang dalam masalah. Identitas para

⁴ Agusmidah dkk, 2012, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, hal 16.

pihak juga penting dalam pemenuhan hak dan kewajiban para pihak. Identitas paling tidak memuat nama perusahaan, alamat perusahaan, jenis usaha, nama calon pekerja, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.

2.2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirugikan Dalam Perjanjian Kerja di PT. BALI DANA SEJAHTERA DENPASAR

Secara yuridis pengusaha memang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan yang wajar terhadap pekerja/buruh mereka. Menurut Zainal Asikin, perlindungan bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah.

“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.”⁵

Perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Zaeni Asyhadie ”dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.”⁶

⁵ Abdul Khakim, *Loc.Cit*, hal 16.

⁶ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 78

Soepomo menurut Abdul Khakim membagi 3 (tiga) macam perlindungan

terhadap pekerja/buruh, masing-masing:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁷

III. PENUTUP

3.1. Kesimpulan

1. Bahwa pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja dan upah kerja lembur, persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja /buruh outsourcing di PT. BALI DANA SEJAHTERA DENPASAR sudah diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja/buruh merasa tidak dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasa

⁷ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hal. 61.

diperlakukan adil serta manusiawi sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

2. Pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* tidak ada keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh terhadap perusahaan, karena peraturan perusahaan yang dipakai adalah peraturan perusahaan yang di keluarkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja atas kesepakatan bersama, bukan dari perusahaan pemberi kerja.

3.2.1 Saran

1. Agar PT. BALI DANA SEJAHTERA DENPASAR melalui unit kerja terkait melakukan upaya hukum guna menertibkan praktik *outsourcing* yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Melihat banyaknya celah-celah yang merupakan ketimpangan dalam sistem hukum Ketenagakerjaan, disarankan agar pemerintah segera mengadakan pembaruan hukum Ketenagakerjaan dengan merevisi berbagai peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang inkonsistensi dan kontradiksi serta yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan jaman.

3. Guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial dan melindungi pekerja/buruh maka hukum Ketenagakerjaan harus ditegakkan, oleh karena itu perlu ada usaha meningkatkan kuantitas dan kualitas penegak hukum Ketenagakerjaan, dengan cara menambah personil pegawai pengawas Ketenagakerjaan, memberikan sarana maupun fasilitas serta anggaran yang memadai untuk pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan, serta peningkatan kompetensi pegawai pengawas Ketenagakerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

-----, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Agusmidah dkk, 2012, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar.

Muzni Tambusai, 2004, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak mengaburkan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan.

Soebekti, Tjitrosudibio, 2005, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Terjemahan Burgelijk Wetboek*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190.

