

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA  
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
(PKWT) PADA PERUSAHAAN *OUTSOURCING* CV. ARBY  
JAYA, NUSA DUA, BALI\***

Oleh :

I Ketut Alit Adi Saputra\*\*

I Made Udiana\*\*\*

I Ketut Markeling\*\*\*\*

Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

**ABSTRAK**

Dunia usaha yang semakin berkembang di Indonesia mengalami persaingan yang ketat, sehingga membuat para pemilik perusahaan di Indonesia berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan untuk mencapai kinerja yang efektif serta efisien dengan memperkerjakan tenaga kerja *Outsourcing*. Maraknya perkembangan dibidang tenaga kerja khususnya penggunaan pekerja/buruh *outsourcing* selama ini menimbulkan berbagai macam penyimpangan - penyimpangan seperti pelanggaran terhadap hak - hak normative pekerja/buruh. Terhadap penyimpangan yang terjadi tersebut maka diperlukan upaya perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Dalam penulisan ini metode yang digunakan ialah metode penelitian hukum empiris, dengan menggunakan pendekatan perundang- undangan dan pendekatan fakta.

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini ialah bahwa CV. Arby Jaya, Nusa dua, Bali belum mengimplementasikan UU No.13 th.2003 tentang ketenagakerjaan dalam penerapan Perjanjian Kerja

---

\* Tulisan ini merupakan ringkasan skripsi dengan pembimbing pertama Dr. I Made Udiana, SH.,MH. dan pembimbing kedua I Ketut Markeling, SH.,MH.

\*\*Penulis Pertama I Ketut Alit Adi Saputra, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, Email : alitadisaputraiketut@gmail.com

\*\*\*Penulis Kedua Dr. I Made Udiana, SH.,MH.

\*\*\*\*Penulis Ketiga I Ketut Markeling, SH.,MH.

Waktu Tertentu dengan pekerjanya. Pekerja juga Tidak mengetahui apa yang menjadi haknya setelah dikontrak kerja melebihi 3 (tiga ) tahun oleh perusahaan tersebut. Dan juga Terdapat ketidaksesuaian dalam penerapan persyaratan waktu kerja pada CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali sehingga perusahaan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang –undangan yang berlaku.

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja, Outsourcing**

### **ABSTRACT**

The growing business world in Indonesia experiences intense competition, which makes business owners in Indonesia strive to improve the quality of company performance to achieve effective and efficient performance by employing outsourcing workers. The proliferation of developments in the field of labor, especially the use of outsourced workers/laborers so far has led to various kinds of irregularities – violations of the normative rights of workers/laborers. Against these deviations, legal protection efforts for outsourced workers are needed. In this writing the method used is a juridical legal research method used is a juridical legal research method, using a legislative approach and a fact approach.

The results obtained from this study are that CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali has implemented Law Number thirteen of 2003 concerning employment in the application of contractual outsourcing and job requirements that can be outsourced. But, CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali is not a company that is a legal entity so that it is not in accordance with the provisions in article 65 paragraph (3) of the labor law.

**Keywords : Legal Protection, Workers, Outsourcing**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia perusahaan yang semakin berkembang di Indonesia mengalami persaingan yang ketat, sehingga membuat para pemilik perusahaan di Indonesia berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan untuk mencapai kinerja yang efektif serta efisien dengan memperkerjakan tenaga kerja *outsourcing* dengan tujuan para pekerja *outsourcing* dapat menyumbangkan kontribusi serta keuntungan bagi perusahaan tempat mereka melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Imam Soepomo, pengertian tenaga kerja dapat diartikan sangat luass.<sup>1</sup>

Tenaga kerja adalah tenaga kerja yang menyelesaikan pekerjaan atau bekerja untuk sebuah perusahaan, upah yang dibayar dari perusahaan tersebut serta hubungan kerja yg dilakukan dengan sebuah perusahaan tempat mereka bekerja baik dengan PKWT atau PKWTT.<sup>2</sup> Beberapa upaya yg sedang berkembang sekarang salah satunya dilaksanakan dari pemilik perusahaan adalah dengan menyerahkan pekerjaan penunjang kepada perusahaan penyedia jasa atau *outsourcing*.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 2, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan dalam pasal 1 angka 3, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>1</sup>Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hal.27

<sup>2</sup>Abdul Khakim, 2009, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal.3

Bagi para pekerja dan masyarakat, sistem *outsourcing* memberikan beberapa manfaat yaitu aktifitas industri di daerah dapat mendorong kegiatan perekonomian di suatu lingkungan masyarakat, tumbunya suatu rutinitas kerja, serta meningkatkan infrastruktur sosial di masyarakat.

Manfaat *outsourcing* untuk perusahaan ialah memeberi peningkatan fokusnya perusahaan, perusahaan dapat memanfaatkan potensi kelas dunia, resiko dibagi 2, SDM yg dimiliki perusahaan sendiri bisa digunakan untuk pekerjaan lain, mengurangi biaya dalam pengoperasian SDM serta dapat memperoleh potensi SDM yg tidak dimiliki oleh perusahaan sendiri.<sup>3</sup>

Dasar hukum sistem *outsourcing* dapat ditemukan dalam pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Serta pengertian *outsourcing* juga dapat ditemukan dalam pasal tersebut.<sup>4</sup>

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan masalah yang akan diteliti lebih lanjut dalam penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Syarat – Syarat Praktik *Outsourcing* dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?

---

<sup>3</sup>Iftida Yasar, 2008, *Sukses Implementasi*, PPM Manajemen, Jakarta, hal.15

<sup>4</sup>H.Zulkarnain Ibrahim, 2005, *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak – Hak Pekerja*, Simbur Cahaya, Jakarta, hal.80

2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan *outsourcing* CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali ?

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan karya ilmiah ini ialah guna agar dapat mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan *outsourcing* CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode Penelitian**

Metode Penelitian dalam penulisan ini yang diterapkan ialah jenis metode penelitian hukum empiris, yaitu dengan melihat kenyataan yang terjadi di dalam ruang lingkup perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* dan dikaitkan dengan peraturan perundang – undangan dan peraturan hukum yang berlaku dan diterapkan di Indonesia saat ini.

### **2.2 Hasil dan Analisis**

#### **2.2.1 Syarat – Syarat Praktik *Outsourcing* dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?**

Perjanjian dalam *outsourcing* adalah merupakan sebuah kesepakatan antara perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*) dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (*vendor*) yang menimbulkan adanya suatu hak dan suatu kewajiban dalam praktik *outsourcing*.

Pengaturan kontrak atau perjanjian tersebut terdapat atau diatur dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Kontrak/perjanjian *outsourcing* adalah merupakan suatu kesepakatan dimana kedua belah pihak atau principal dengan vendor menimbulkan atau menciptakan suatu perbuatan hukum yaitu adanya suatu hak dan suatu kewajiban yang harus dipenuhi dalam praktik *outsourcing* tersebut.

Begitu juga dalam perjanjian antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja setelah ditandatanganinya sebuah perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, maka kedua belah pihak telah melakukan perbuatan hukum yang mengakibatkan adanya suatu hak dan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing – masing pihak tersebut.

Dalam sistem *outsourcing* pekerja tidak mempunyai hubungan kerja atau tidak melakukan kontrak terhadap perusahaan pemberi pekerjaan. Pekerja hanya melakukan hubungan kerja atau melakukan kontrak kerja terhadap perusahaan penyedia jasa.

Dalam suatu perjanjian kerja, kedua belah pihak yaitu principal dan vendor wajib mentaati atau memenuhi segala syarat *outsourcing* sesuai dengan ketentuan perundang- undangan yang berlaku saat ini. Apabila terjadi suatu pelanggaran atau tidak terpenuhinya salah satu syarat yang ditentukan dalam ketentuan tersebut, maka perjanjian dapat dikatakan atau berakibat batal demi hukum. Sehingga segala isi kontrak/perjanjian itu sudah dianggap tidak pernah ada secara hukum. Terkait dengan pelanggaran tersebut sejak diketahuinya bahwa suatu perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau dinyatakan batal demi hukumnya kontrak *outsourcing* maka, penegak hukum

ketenagakerjaan atau pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan perintah kepada perusahaan pemberi pekerjaan (principal) agar segera melakukan suatu hubungan kerja atau melakukan kontrak kerja dengan pekerja serta bertanggung jawab dalam pemenuhan segala hak – hak pekerja sesuai ketentuan yang tertuang dalam Pasal 66 ayat (4).

Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dengan vendor atau perusahaan penyedia jasa pekerja adalah Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) apabila pekerjaan tersebut memenuhi syarat – syarat sebagai kategori pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat yang dapat diselesaikan hanya dalam waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah disepakati dalam perjanjian tertulis serta dtanda tangani oleh kedua belah pihak.

Pengaturan PKWT diatur dalam Pasal 59 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu :

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lamadan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.



Dalam penelitian diperusahaan *outsourcing* ini bahwa pekerja yang bekerja rata-rata sudah bekerja lebih dari 3 tahun dan masih belum sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

sedangkan dalam Pasal 59 ayat (4) UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, dan apabila perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan tersebut maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sesuai ketentuan dalam ayat (7).

Dalam melakukan suatu kontrak atau perjanjian wajib memperhatikan tentang kemampuan dan kewenangannya dari masing – masing pihak dalam berbuat hukum.<sup>5</sup>

Untuk pihak perusahaan penyedia jasa pekerja/vendor wajib berbadan hukum sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku selain itu juga perusahaan tersebut wajib memperoleh ijin oprasional dari pemerintah dan pihak yang bertanggung jawab di bagian ketenaga kerjaan. Apabila perusahaan tersebut bukan merupakan perusahaan yg berbadan hukum maka, segala perjanjian yang telah dilakukan atau kontrak yang telah disepakati hingga sudah ditandatanganinya dari masing – masing pihak dapat berakibat batal demi hukumnya kontrak tersebut karena perusahaan tidak memenuhi salahsatu syarat yang wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja.

Dari praktik *outsourcing* yang terjadi pada CV.Arby Jaya, Nusa Dua, Bali tidak menerapkan dan mengimplementasikan

---

<sup>5</sup>Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, hal.66

syarat dan ketentuan berbadan hukum sebagaimana yang tertuang atau diatur didalam UU tentang ketenagakerjaan karena CV.Arby Jaya, Nusa Dua, Bali adalah perusahaan yang bukan berbadan hukum sehingga tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam UU ketenagakerjaan.

### **2.2.2 Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perusahaan Outsourcing CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali.**

Salah satu aspek yang penting dalam pembangunan hukum di Indonesia adalah tentang perlindungan hukum bagi setiap warga Negara Indonesia. Isu ini tidak kalah pentingnya dengan isu keadilan, kepastian hukum, dan penegakan hukum yang sering menjadi bahan kajian dari para teoritis maupun praktisi hukum.<sup>6</sup>

Abdul Khakim menyatakan bahwa suatu hakekat yaitu antara hak pekerja adalah merupakan suatu kewajiban dari pengusaha dan sebaliknya suatu hak pengusaha adalah merupakan suatu kewajiban dari pekerja.<sup>7</sup>

Dalam perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* terdapat 3 jenis perlindungan hukum yaitu perlindungan teknis, perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial.

Pengertian perlindungan teknis, perlindungan ekonomis, dan perlindungan sosial yaitu : perlindungan teknis adalah upaya

---

<sup>6</sup> DwiMayasari, I DewaAyu. (2015). *Perlindungan Hukum Terhadap Perusahaan Factor Dalam Penagihan Piutang Dagang Pada Transaksi Anjak Piutang (Factoring)*. Jurnal Magister Hukum Universitas Udayana. Volume 4. Nomor 2. Juli 2015.

<sup>7</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT.Citra Aditya Bakti, Jakarta, hal.26

perlindungan terhadap pekerja atau usaha dalam mencegah dari bahaya atau kecelakaan yang bisa terjadi dalam lingkungan pekerjaan.

Perlindungan ekonomis adalah suatu perlindungan dalam mengupayakan untuk memberikan suatu penghasilan terhadap pekerja dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau keperluannya dalam sehari-hari, dan perlindungan dalam pengupahan terhadap pekerja agar sesuai dengan umk tempat bekerja yang telah ditentukan oleh pemerintah setempat.

Upah menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa upah tersebut ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan mereka lakukan. Upah itu sendiri adalah hak pekerja/buruh yang semestinya dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya. Pengembangan system pengupahan sedapat mungkin dilakukan dengan memperhitungkan adanya keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja, serta kemampuan perusahaan.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Faiz, Noor. (2017). *Korelasi Pengaturan Upah dengan Investasi Di Indonesia*. Jurnal Magister Hukum Universitas Udayana. Volume 6. Nomor 3. September 2017.

Kemudian pengertian perlindungan sosial adalah suatu perlindungan yang memberikan keringanan biaya terhadap pekerja dalam menjaga kesehatannya termasuk kesehatan keluarganya sendiri seperti dalam mengikutsertakan program jamsostek.

Bentuk perlindungan teknis dalam penelitian di CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali yaitu perusahaan telah mengadakan pelaksanaan waktu kerja, waktu istirahat dan pemberian cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam UU Ketenagakerjaan.

Bentuk perlindungan ekonomis dalam penelitian di CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali yaitu dengan pemberian upah pada pekerja dimana dalam sistem pengupahan tersebut sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku atau sudah dibayarkan sesuai dengan UMK daerah Badung.

Dalam perlindungan sosial pada CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali diberikan dalam bentuk mengikutsertakan pekerjanya dalam program jamsostek ( jaminan sosial tenaga kerja ) yaitu BPJS Ketenagakerjaan.

Jamsostek ialah merupakan perlindungan terhadap pekerja yang diberikan dalam suatu bentuk santunan yang berupa sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja yang mengalami suatu peristiwa atau suatu keadaan seperti sakit, kecelakaan kerja, hari tua, hamil, hingga meninggal dunia. Santunan yang berupa uang tersebut diberikan oleh perusahaan yang mempekerjakannya.

Sebuah perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit sepuluh orang atau membayar upah minimal sepuluh juta rupiah kepada pekerja dalam perusahaannya maka, undang – undang mewajibkan perusahaan mengikutsertakan pekerjanya atau

mendaftarkan pekerjaannya dalam program jamsostek. Sehingga dari ketentuan tersebut maka, perusahaan *outsourcing* wajib mengikutsertakan pekerjaannya dalam program Jamsostek.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

1. CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali belum melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan pekerjaannya, bahwa perjanjian kerja yang dilakukan yaitu selalu dilakukan perpanjangan waktu kerja melebihi dari ketentuan yang diatur dalam undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai pekerja tetap, sehingga tidak sesuai dengan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (7) UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Bahwa Pekerja Tidak mengetahui apa yang menjadi haknya setelah dikontrak kerja melebihi 3 (tiga ) tahun oleh perusahaan tersebut. Dan juga Terdapat ketidak sesuaian dalam penerapan persyaratan waktu kerja pada CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali sehingga perusahaan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang –undangan yang berlaku.

#### **3.2 Saran**

Sebaiknya CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali segera mengubah status pekerjaannya sebagai pekerja tetap dan memberikan atau memenuhi segala hak-hak pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan agar mengubah peraturan

waktu kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku.**

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

-----, 2009, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung

H.Zulkarnain Ibrahim, 2005, *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak – Hak Pekerja*, Simbur Cahaya, Jakarta

Iftida Yasar, 2008, *Sukses Implementasi*, PPM Manajemen, Jakarta

Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan*, Jakarta

Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta

### **Jurnal**

Dwi Mayasari, I Dewa Ayu. *Perlindungan Hukum Terhadap Perusahaan Factor Dalam Penagihan Piutang Dagang Pada Transaksi Anjak Piutang (Factoring)*. Jurnal Magister Hukum Universitas Udayana. Volume 4. Nomor 2. Juli 2015.

Faiz, Noor. *Korelasi Pengaturan Upah Dengan Investasi Di Indonesia*. Jurnal Magister Hukum Universitas Udayana. Volume 6. Nomor 3. September 2017.

**Peraturan Perundang- Undangan.**

Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)