

**Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Security
Outsourcing Menurut Putusan MK.NO.27/PUU-
XI/2011**

(Studi Kasus di : PT Mandala Security)

Oleh :

I Gusti Agung Yoga Bhaskara Susila

I Made Udiana

Program Kekhususan Keperdataan, Fakultas Hukum, Universitas
Udayana

ABSTRACT

In this scientific paper, In this thesis the title of Legal Protection Against Security Outsourcing Rights According to the Constitutional Court Decision No. 27 / PUU-XI / 2011(case studi at : PT. Mandala Security). The problems studied are; 1). What is the form of legal protection for the rights of security outsourcing at PT. Mandala Security. 2). What is the impact of the decision of the Constitutional Court No. 27 / PUU-IX / 2011 on the rights of security outsourcing workers at PT. Mandala Security

This study belongs to the category of Empirical Law research. The data used are primary data and secondary data. Data were collected through the procedure of identification and identification and classification according to research problem. The process of analysis in this study using qualitative analysis methods.

The results showed; 1). Legal protection for outsourced workers at PT. Mandala Security is not only limited to the provision of wages, but the protection of workers' rights such as the participation of workers in the BPJS program, the protection of occupational safety and health. 2). From the cases of irregularities in the rights of outsourcing workers that occurred in PT. Mandala Security, the Decision of the Constitutional Court No. 27 / PUU-XI / 2011 serves to strengthen the position of Outsourcing workers in a company to obtain all rights in accordance with applicable regulations

Keywords: Settlement, Security, Outsourcing

ABSTRAK

Pada karya ilmiah skripsi ini mengambil judul Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak *Security Outsourcing* Menurut Putusan MK.NO.27/PUU-XI/2011 (Studi kasus di: PT. Mandala Security). Permasalahan yang diteliti adalah ; 1). Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak *security outsourcing* di PT. Mandala Security. 2). Apakah dampak putusan MK.No.27/PUU-IX/2011 terhadap hak-hak pekerja *security outsourcing* di PT. Mandala Security.

Penelitian ini termasuk penelitian Hukum Empiris, data yang dipergunakan adalah data primer dan sekunder. Data dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi serta klasifikasi sesuai permasalahan penelitian. Proses analisa dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan : 1). Bentuk perlindungan Hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mandala Security tidak hanya terbatas pada pemberian upah saja, melainkan perlindungan hak-hak pekerja seperti keikutsertaan pekerja dalam program bpjs, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. 2). Dari kasus penyimpangan hak-hak tenaga kerja *outsourcing* yang terjadi di PT.mandala Security maka Putusan MK.No.27/PUU-XI/2011 berfungsi memperkuat kedudukan pekerja *Outsourcing* dalam suatu perusahaan untuk memperoleh seluruh hak-hak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Security, Outsorcing

I. PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

Dalam dunia usaha persaingan sangat ketat, setiap perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*Cost of Production*). Salah satu solusinya adalah dengan menggunakan sistem *Outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam pembiayaan Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Imam Soepomo, pengertian tenaga kerja dapat diartikan sangat luas.¹ Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan untuk pemanfaatan tenaga kerja agar memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh perusahaan, melalui perusahaan penyedia / pengarah tenaga kerja. Hal itu berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih / mempersiapkan, menyediakan, mengerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan pekerjaan secara langsung dengan pekerja / buruh yang dipekerjakan.² Dasar hukum sistem *outsourcing* dapat ditemukan dalam pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Serta pengertian *outsourcing* juga dapat ditemukan dalam pasal tersebut³

Istilah *Outsourcing* juga sering disebut sistem kerja kontrak. bagi sebagian orang yang tidak setuju beranggapan bahwa *outsourcing* hampir sama dengan perbudakan modern, karena banyak calon pekerja diwajibkan membayar sejumlah uang

¹ Imam Soepomo, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, hal.27

² Lalu Husni, 2008, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo, Jakarta. h 177.

³ H.Zulkarnain Ibrahim, 2005, Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak – Hak Pekerja, Simbur Cahaya, Jakarta, hal.80

bahkan dipotong gajinya perbulan selama di kontrak. Nampaknya hal ini juga terjadi pada PT Mandala Security, dimana para calon pekerja dikenakan biaya sebesar Rp. 1,5 Juta untuk biaya pelatihan dan setiap bulan diwajibkan untuk membayar sebesar Rp.50.000 untuk BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) dan Rp.200.000 untuk biaya Sukaduka. Sedangkan pemotongan upah atau gaji ini tidak tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pekerja dengan PT. Mandala Security. Hal ini yang mengakibatkan rasa ketidak puasan oleh para pekerja. Seorang pekerja diberhentikan atau terjadi pemecatan karena pekerja tersebut menuntut agar tidak ada pemotongan untuk gajinya. Begitu juga nampaknya ada diskriminasi terhadap pekerja terkait dengan pemberian kelengkapan kerja, seperti petugas security yang ada di pos Kantor DPRD Tabanan tidak diberikan kelengkapan pemotongan seperti yang dipakai temannya yang bertugas di pos II Kantor belakang Bupati Tabanan.

tentang perlindungan hukum peekerja outsourciing yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 baik mengenai uupah, kesejahtraan, syaarat - syarat jam kerrja dan lain - lainnya banyak yang beluum jelas, dikarenakan di tentukan minimal sama dengan yang beerlaku pada peerusahaan yang memberi pekerjaan atau seesuai pperaturan perunndang - undanggan, se bagaimana ketentuan Pasaal 65 ayat (4) dan Pasaaal 66 ayat (2)c UU No.13 Tahun 20003. Namun perusahaan dalam setiap kebijakan bisnisnya selalu berorientasi pada keuntungan, bahkan bertentangan dengan Unndang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putuusan MK. No 27/PUU-IX/2011 berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimaana tenagga kerja *outsourcing* dengan mudah diipekerjakan

jika dibutuhkan dan diputus hubungan kerjanya ketika tidak dibutuhkan lagi sehingga jaminan kerja menjadi hilang.

Dari kenyataan ini maka perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Pekerja adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu dilindungi. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.

1.2 TUJUAN

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji tentang bentuk perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja *security outsourcing* di PT. Mandala Security. Serta untuk mengetahui dan mengkaji dampak Putttusan MK. No. 27/PUU-IX/20111, terhadap hak – hak pekeerja *security outsourcing* di PT. Mandala Security.

II. ISI MAKALAH

2.1 METODE PENELITIAN

dalam penelitian ini memakai jenis penelitian hukum *empiris* yang bersifat *deskriptif*. Dalam penelitian ini, maka jenis pendekatan yang dilakukan adalah Pendekatan Kaasus (*The Case Approach*) dan Pendekatan Perundang Undangan (*The Statute Approach*). Data bersumber dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah teknik wawancara dan studi dokumen. Dalam penelitian ini setelah data terkumpul, diolah secara *kualitatif* yaitu data bersangkutan dihubungkan antara yang satu dengan yang lainnya Selanjutnya hasil pengolahan data disajikan secara *deskriptif*

analisis yaitu data tersebut digambarkan secara jelas dan disusun secara teratur, kemudian dianalisis dan diambil suatu simpulan untuk mendapatkan kebenaran.

2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

2.2.1 BENTUK PERLINDUNGAN HAK-HAK SECURITY OUTSOURCING DI PT. MANDALA SECURITY

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia karena kerja adalah aktifitas tubuh dan pikiran, kerja merupakan perwujudan diri manusia. Melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan membangun hidup dalam lingkungannya. Hak atas kerja merupakan hak asasi manusia karena berkaitan dengan hak atas hidup yang layak. Sebagai pekerja/ buruh maka hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak para pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada suatu perusahaan baik pada perusahaan swasta maupun Instansi Pemerintahan. Dengan hak atas upah yang adil sesungguhnya merupakan penegasan bahwa setiap pekerja berhak mendapat upah, artinya setiap pekerja berhak untuk dibayar karena setiap pekerja berhak memperoleh dan menikmati hasil kerjanya, hal inilah merupakan tuntutan yang harus dipenuhi. Dan setiap pekerja tidak hanya ber hak memperoleh uuupah saja tetapi ber hak untu k mendapatkan upah atau gaji yang adil, artinya mendapatkan upaaah yang se banding dennnngan tenaaga yang ttelah disumbangkan. Berdasarkan pasal – pasal didalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hak – hak pekerja diantaranya adalah:

- a. Menerima upah (upppah terkecil, upah kerja lembur, upah tiddak bekkerja karena berh alangan, upah tidak massuk kerja karrena melakukan aktifitas laain diluar pekerjaan nya, upah karena menj alankan hak waktu istiraahat kerja nya, bentuk dan cara pemmbayaran upah, denda dan potoongan upah, hal yang dapat dipe rhitungkan dengan upah, struuktur dan skala pengupahan yang pro porsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perrehitungan pajak penghassilan).
- b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama.
- c. Mendapatkan waktu istirahat dan cuti
- d. Mendapatkan jaminan keselamatan
- e. Mendaapatkan kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama nya.
- f. Memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- g. Mendapat fasilitas kesejahtraan sesuai kemampuan perusahaan
- h. Membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh
- i. Melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan
- j. Memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Berkenaan dengan hak – hak pekerja. Aries Harianto mengatakan bahwa, Kaaum kapital semaakin sadar bahwa ke untungan menjadi sasaran mereka tidak dapat dengan memeras dan me nindas pekerja karena dapat menjadi boomerang bagi mereka. Jadi mereka sadar bahwa koondisi pekerja harus dip

erbaiki. Dian taranya hal pekerja harus di akui, dihargai, di perhatikan dan di jamin. Pekerja tidak selalu dianggap sebaagai alat atau sarana produksi melainkan meruupakan mmitra yang sangat mmenentukan keberhasilan dan kelangsungan bisnis suatu perusahaan⁴. Soepomo mengatakan, per lindungan tenaga kerja bedakan menjadi 3 (Tiga) , yaitu:

1. Per lindungan ekonomis, iyalah perlindungan tenagakerja didalam bentuk penghaasilan yang cukup, termasuk bila tenagakerja bisa bekerja diiluar kehendak nya.
2. Perl indungan Sosial, ialah perlindungan tenagakerja didalam bentuk jamminan kesehatankerja, dan kebebasaan berserikat dan perlindungan hak untuk beroorganisasi.
3. Perlinndungan teknis merupakan perlindungan tenagakerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja⁵.

Salahsatu aspek yang penting dalam pem bangunan hukum di Indonesia adalah mngenai perlindungan hukum bagi setiap warga Negara Indonesia. Halini tidak kalah penting nya dengan masalah keadilan, kepastian huukum, dan penegakan hukum yang sering mennjadi bahan kajian untuk teoritis maupun praktisi hukum.⁶

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja di PT. Mandala *Security* disebutkan, bahwa pekerja atau buruh *outsourcing*

⁴ Aries Harianto, 2016, Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja, LaksBang Pressindo, Yogyakarta, h.219.

⁵ Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta, h.61

⁶ DwiMayasari, I DewaAyu. (2015). PerlindunganHukumTerhadap Perusahaan Factor DalamPenagihanPiutangDagangPadaTransaksiAnjakPiutang (Factoring). Jurnal Magister Hukum UniversitasUdayana. Volume 4. Nomor 2. Juli 2015.

mempunyai kepentingan yang telah dituangkan kedalam hak pekerja atau pekerja yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Bentuk perlindungan hukum pekerja *outsourcing* tidak terbatas pemberian upah saja, melainkan juga perlindungan hak – hak pekerja atau buruh sebagaimana yang diatur dalam perundangundangan, seperti keikutsertaan pekerja dan keluarganya pada program BPJS, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Hal ini terkait dengan teori perlindungan hukum yang diungkap oleh Sutjipto Raharjo, yang menyatakan bahwa Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat dinikmati semua hak – hak yang diberikan oleh hukum. Jadi hal tersebut sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap hak pekerja sepatutnya pihak PT. Mandala *Security* membayarkan upah atau gaji sesuai dengan isi Surat Perjanjian Kerja tanpa ada potongan lagi baik untuk pembayaran BPJS ataupun untuk biaya Sukaduka, dan juga memberikan kelengkapan kerja, karena kewajiban dari Pengusaha terhadap pekerja setelah si pekerja menjalankan tugasnya adalah pengusaha tersebut wajib memberikan upah atau gaji, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai bentuk pengayoman pihak PT. Mandala *Security* terhadap para pekerjanya.

Berkaitan dengan Pelaksanaan kewajiban pengusaha kepada pekerja atau pekerja *outsourcing*, sudah tercantum di Pasal 65 ayat (4) yang menyebutkan Perlindungan kerja dan syarat kerja bagi pekerja/ buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang – kurangnya sama dengan

perlindungan kerja dan syarat – syarat kerja pada perusahaan pemberipekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang – undangan yaang berlaku

Kenyataan dilapangan dari hasil wawancara dengan beberapa orang security yang bertugas di Pemkab Tabanan merasa keberatan dalam pemenuhan hak – haknya sebagai pekerja *outsourcing*. Walaupun gajinya dibayar sesuai dengan UMK namun sebagai tenaga *security* merasa keberatan karena ada pemotongan gaji sebesar Rp.50.000,- setiap bulannya yang digunakan untuk pembayaran BPJS, dan Rp.200.000 untuk biaya Sukaduka. Bahkan sampai terjadi pemecatan terhadap salah seorang pekerja yang berani menuntut tentang pemotongan gaji tersebut. Sedangkan pemotongan upah seperti ini tidak tercantum dalam Surat Perjanjian PT. Mandala *Security* dengan Tenaga kerja. Begitu juga dengan kasus tidak diberikannya beberapa pekerja security kelengkapan kerja berupa pentongan. Ini merupakan diskriminasi terhadap pekerja karena tidak mendapatkan keadilan dari perusahaan.

2.2.2 DAMPAK PUTUSAN MK.NO27/PUU-XI/2011 TERHADAP HAK-HAK PEKERJA SECURITY OUTSOURCING DI PT MANDALA SECURITY.

Sebagai Negara hukum, masyarakat Indonesia mempunyai kewajiban dalam menjaga dan menegakkan ketertiban hukum serta keadilan masyarakat. Hukum dan keadilan harus selaras dengan laju pembangunan di era reformasi global. Keselarasan dalam kedua aspek tersebut harus tetap memperhatikan 3 (tiga) cita hukum yang melandasi pilar – pilar penegakan hukum, yaitu :

1. Aturan hukum, dimana fungsi hukum menjaga ketentraman, ketertiban dan aturan hukum, selain memberikan perlindungan hak, atau kepentingan yang dibenarkan hukum;
2. Penegakan hukum, dimana fungsi hukum harus dapat memberikan kontribusi atau keuntungan, serta kegunaan bagi kepentingan masyarakat, Bangsa dan Negara;
3. Kesadaran dan kepatuhan masyarakat terhadap hukum, fungsi hukum harus mempunyai kualitas keadilan, walaupun tolak hukum keadilan pada tingkat implementasi (pelaksanaannya) masih beraneka ragam⁷.

Mahkamah berasumsi pekerja yang melakukan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan haknya yang dilindungi konstitusi. Jadi Mahkamah memastikan aturan tersebut dapat menjamin adanya hubungan kerja yang melindungi hak pekerja *outsourcing* tidak disalahgunakan perusahaan. Dalam hubungan kerja *outsourcing* para pekerja ada dalam posisi lemah karena kebanyakan pekerja *outsourcing* apabila kontrak kerja telah berakhir maka para pekerja itu akan tidak dipekerjakan lagi dengan alasan kontrak dengan perusahaan tertentu telah selesai.

Mahkamah menyebutkan posisi buruh *outsourcing* dalam hubungannya dengan perusahaan menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja jika hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja ini memberikan dampak jika hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* berakhir, maka berakhir pula masa kerja buruh tersebut. Buruh juga mengalami

⁷ Bagir Manan, 2003, Penegakan Hukum dan Keadilan, Varia Peradilan, Jakarta, h.8

ketidakpastian waktu kerja karena tidak diperhitungkan secara jelas karena sering bergantinya perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Akibat hal tersebut adalah hilangnya kesempatan pekerja *outsourcing* memperoleh pendapatan, tunjangan yang sesuai masa kerja dan pengabdian. Ini karena Undang – Undang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan kepastian bagi pekerjaburuh *outsourcing* guna bekerja dan mendapat upah dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja serta tidak adanya jaminan bagi parapekerja.

Dampak Putusan MK. No.27/PUU-IX/2011 terhadap Hak – Hak pekerja *security outsourcing* di PT. Mandala *Security*, berkaitan dengan bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan yang dimaksud adalah diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara PT. Mandala *Security* dengan Tenaga Kerja yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sesuai dengan persyaratan yang berlaku antara pekerja *security outsourcing* dengan PT. Mandala *Security*. Namun kasus Pemecatan terhadap salah seorang anggota *security* yang merasa tidak puas dan menanyakan perihal pemotongan gaji untuk BPJS dan uang Sukaduka dan kasus diskriminasi sebenarnya bertentangan dengan Surat PKWT dan Surat Perjanjian antara Pemkab. Tabanan dengan PT. Mandala *Security* dalam Syarat – Syarat Khusus Kontrak (SSKK).

Berdasarkan teori hukum pada bagian asas legalitas mewajibkan seluruh penyelenggara negara dan warga negara dalam bertindak harus berdasarkan hukum yang berlaku serta tidak terjadi kesewenang-wenangan. Dampak dari kasus yang terjadi di PT. Mandala *Security*, ada rasa ketidakpuasan dan ketidakadilan para pekerja karena hak – haknya sebagai pekerja

tidak terpenuhi sesuai dengan yang tercantum dalam Surat Perjanjian Kerja yang telah disepakati.

III. PENUTUP

3.1 KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja *Security outsourcing* di PT. Mandala Security, mengenai surat dan persyaratan memang sudah sesuai dengan segala peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, namun dalam pelaksanaan di lapangan masih terdapat penyimpangan, hal ini dapat dilihat dari penelitian yang telah penulis lakukan dengan hasil wawancara dengan beberapa tenaga kerja kontrak (*Oustourcing*) masih ditemukannya beberapa kasus yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja *Outsourcing*, mulai dari adanya pemotongan upah pekerja, pemecatan, dan diskriminasi para pekerja, hal ini menyebabkan hilangnya hak-hak para pekerja yang telah diatur dalam Undang-undang no.13 tahun 2003 yang diperkuat juga dengan Putusan MK.No 27/PUU-XI/2011.

3.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Dimohonkan kepada Perusahaan penyedia jasa pekerja benar – benar memberikan perlindungan hukum dan memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan surat perjanjian tanpa ada pemotongan yang tidak sesuai dengan

surat perjanjian yang telah disepakati oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dengan para pekerjanya.

2. Berkenaan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi yang merupakan tafsir atas isi ketentuan pasal atau Ayat Undang – Undang yang diajukan pengujiannya terhadap Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perlu ditegaskan didalam perjanjian kerja yang berbentuk(PKWT) tentangperalihan perlindungan, hak – hak bagi pekerja dalam hal objek kerjanya tetap ada dan harus men jamin keber langsungan pekerjaan dan pekerja diperlakukan secara adil dan layak didalam kaitan kerja guna mendapatkan hasil yang setimpal dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Aries Harianto, 2016, Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja,Laks Bang Pressindo, Yogyakarta.
- Abdull Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenaga kerjaan Indonesia, Ciiitra Aditya Bakti, jakartaa.
- Bagir Manan, 2005, *“Penegakan Hukum dan Keadilan”*,Varia Peradilan, Jakarta.
- H.ZulkarnainIbrahim, 2005, Prakteek Outsourcing dan Per lindungan Hak Pekerja, Siimbur Cahayya, Jakarta.
- Imam Soepomo, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakartaa.
- Lalu Husni, 2008,Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo, 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

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011