

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* AKIBAT
PERBUATAN WANPRESTASI PRINSIPAL
Yuni Indah Putri Purnama Dewi**

Abstrak

Salah satu cara perusahaan fokus pada bidang kerjanya yang berkembang saat ini dengan persaingan ketat adalah menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti, sedangkan pekerjaan penunjang bagi perusahaan di serahkan kepada pihak lain melalui perusahaan penyedia jasa. Dasar hukum *outsourcing* adalah Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada perkembangannya sistem *outsourcing* sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan produksinya. Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* sebenarnya adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah dan belum diidentifikasi sebagai strategi bisnis. Problematika yang dialami oleh pekerja kontrak atau *outsourcing* memang cukup bervariasi, hal ini dikarenakan penggunaan tenaga kerja kontrak dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak yang telah berjalan tersebut. Pekerja *outsourcing* juga mempunyai hak-hak normatif yang berhak untuk didapatkannya, dan apabila terjadi pelanggaran hak-hak normatif dapat diselesaikan tanpa melalui jalur pengadilan, hak-hak pekerja *outsourcing* cukup beragam yang tertulis secara jelas.

Kata kunci: perlindungan hukum, *outsourcing*, wanprestasi prinsipal.

PENDAHULUAN

Dasar dari *outsourcing* yaitu Pasal 64 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam perkembangannya sistem ini sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan produksinya. Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* sebenarnya adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah dan belum diidentifikasi sebagai strategi bisnis.¹

Para tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Dengan berjalannya pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas, dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Problematika yang dialami oleh pekerja kontrak atau *outsourcing* memang cukup bervariasi, hal ini dikarenakan penggunaan tenaga kerja kontrak dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak yang telah berjalan tersebut.²

Outsourcing sebenarnya adalah sistem yang sudah diterima secara global di negara-negara lain, akan tetapi disebabkan kurangnya pengawasan pemerintah membuat banyak

¹ Sehat Damanik, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishings, 2006, h. 12.

² *Ibid.*

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Akibat Perbuatan Wanprestasi Prinsipal

perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* melenceng dari aturan semestinya, *outsourcing* dipakai perusahaan sebagai jalan keluar untuk mengurangi upah buruh, sehingga mengarah ke perbudakan modern.³ Dalam memulai hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan haruslah membuat suatu perjanjian kerja guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja *outsourcing* agar untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerjaannya. Keberadaan hukum ketenagakerjaan sangat strategis dan mendasar, hal ini terjadi karena muatannya bukan hanya teknis semata, tetapi juga penuh dengan muatan sosial, ekonomi, dan politik yang juga berkaitan dengan masalah hak asasi manusia.⁴

Buruh *outsourcing* merupakan pihak yang paling dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, maka buruh *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja atau buruh biasa, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun. Masa kerja buruh *outsourcing* tidak merupakan faktor penentu, karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbarui, sehingga masa pengabdian dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak kerja antara perusahaan dengan buruh.⁵

Perusahaan selain menggunakan sistem kontrak dalam waktu tertentu dengan masa cobaan kerja tiga bulan pada buruhnya, perusahaan juga menggunakan sistem kerja borongan. Sistem kerja borongan dipergunakan oleh perusahaan untuk mengimbangi pesanan konsumen dalam jangka waktu tertentu dengan jumlah yang banyak. Perjanjian kerja antara buruh dengan perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan yang disebut dengan buruh *outsourcing*. Para buruh *outsourcing* dengan menggunakan perjanjian waktu tertentu telah merugikan buruh. Dalam hal gaji, buruh hanya memperoleh gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para buruh *outsourcing* tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan dan kesehatan, selain itu buruh *outsourcing* juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan. Dengan demikian, buruh harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan. Kontrak kerja dengan masa percobaan yang dilakukan oleh perusahaan, secara langsung menguntungkan perusahaan, karena perusahaan tidak akan menambah upah buruh berdasarkan lama kerja. Keadaan buruh yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk buruh *outsourcing* dapat dilakukan oleh pemerintah daerah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh.⁶

Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh. Perlindungan

³ Leila Nagib, dikutip dari <http://www.tempo.com>, *Sistem Outsourcing Melenceng Dari Tujuan*, di Buat Pada Tanggal 24 April 2012, diakses Pada Tanggal 31 Oktober 2014 pukul 21.00.

⁴ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2004, h.4.

⁵ <http://junaidi-huang.blogspot.com/2010/04/definisi-outsourcing.html>, diakses pada tanggal 31 Oktober 2014 pukul 21.00.

⁶ <http://thepresidentpostindonesia.com/2012/10/22/perlindungan-hukum-tenaga-kerja-outsourcing-dan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu>. diakses pada tanggal 31 Oktober 2014 pukul 21.30.

upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja atau buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dengan pekerja atau buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh.⁷

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil permasalahan sebagai berikut: bagaimana upaya hukum bagi pekerja *outsourcing* apabila terjadi pelanggaran hak-hak normatif?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian hukum yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu penelitian hukum yang mengkaji sistematika peraturan perundang-undangan dan peneliti ingin meneliti mengenai tinjauan yuridis terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku di dalam masyarakat.⁸

Penelitian hukum ini dilakukan dengan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁹ Pendekatan Perundang-undangan merupakan pendekatan yang mengkaji tentang asas-asas hukum, norma-norma hukum dan peraturan perundang-undangan baik yang berasal dari undang-undang, dokumen, buku-buku, dan sumber-sumber resmi yang berkaitan dengan penelitian ini. Pendekatan perundang-undangan dalam penelitian hukum ini, tidak hanya melihat kepada bentuk peraturan perundang-undangan, melainkan juga menelaah materi muatannya.

PEMBAHASAN

Hak-Hak Pekerja *Outsourcing*

Hak-hak tenaga kerja (termasuk pekerja/buruh dalam hubungan kerja) yang diatur dan dituangkan dalam Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan, relatif sangat banyak. Dapat dicontohkan (hak-hak langsung) secara berurut, antara lain misalnya:¹⁰

- a. Hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dalam arti, pekerja/buruh tidak boleh dibedakan dalam proses rekrut (khususnya dalam hubungan kerja) atas dasar

⁷ http://ghevinurhak26.blogspot.com/2013/04/makalah-ketenagakerjaan_14.html, diakses pada tanggal 31 oktober 2014 pukul 21.45.

⁸ Abdul Kadir Muhammad, 2009, *Macam-Macam Penelitian*, diakses dari elearning.upnjati-m.ac.id/courses/HKB5003/document/MPH_2.ppt?, pada tanggal 31 oktober 2014 pukul 22.20.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 2010, Kencana Prenada Media Group, Jakarta h.93.

¹⁰ <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt510be64fa4f3f/hak-hak-pekerja-outsourcing-%28alih-daya%29>, diakses pada tanggal 27 Januari 2015 pukul 20.00.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Akibat Perbuatan Wanprestasi
Prinsipal

suku, agama, ras, atau etnis tertentu, dan menolak bagi yang berbeda (Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

- b. Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi- (Pasal 6 jo Pasal 65 ayat [4] dan Pasal 66 ayat [2] huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya).
- c. Hak memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan kompetensi kerja (Pasal 11 dan Pasal 18 jo Pasal 23 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- d. Hak memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 jo Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- e. Hak memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi (Pasal 1 angka 30 dan Pasal 78 ayat [2] jo Pasal 77 ayat [2] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- f. Hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah (Pasal 81 jo Pasal 84 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- g. Hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) haid -khusus bagi wanita-, walaupun no work no pay (Pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- h. Hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah (Pasal 82 jo Pasal 84 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- i. Hak dan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat [1] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat [1] Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
- j. Hak jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat [1] Undang-Undang Nmor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat [2] jo Pasal 6 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja)
- k. Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan (Pasal 104 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan jo Pasal 5 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh)
- l. Hak mogok kerja sesuai prosedur (Pasal 137 dan Pasal 138 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)
- m. Pekerja *outsourcing* tidak memiliki hak pesangon yang seharusnya dapat diperoleh oleh pekerja *outsourcing*, yaitu Hak memperoleh “pesangon” bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat PKWTT (Pasal 156 ayat [1] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Hak buruh lahir sebagai konsekuensi (akibat) adanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/instansi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan & Undang-Undang 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a. Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha
- b. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah.
- c. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia
- d. Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan
- e. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- f. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- g. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- h. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. hak dan kewajiban pengusaha
- b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama
- d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Akibat Perbuatan Wanprestasi Prinsipal

industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Hak-hak seperti di atas merupakan hak-hak dasar pekerja/buruh yang tidak semuanya diperoleh pekerja/buruh *outsourcing*. Pengusaha *outsourcing* lebih memfokuskan diri pada prinsip bisnis yang berlebihan tanpa memperhatikan pekerja/buruh sebagai faktor produksi, sehingga tingkat motivasi pekerja/buruh *outsourcing* sangat rendah dalam bekerja, padahal dalam Teori Motivasi Eksternal disebutkan suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkan kembangkan motivasi kerja dan mengenai hak atas bantuan hukum bagi tenaga kerja, perlu dipahami, bahwa saat ini telah ada Undang-Undang No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum yang memberikan jaminan hak konstitusional kepada setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum

yang adil. Dengan adanya Undang-Undang No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum Undang-Undang tersebut negara (Republik Indonesia) bertanggung jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan.

Upaya Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Apabila Terjadi Pelanggaran Hak-Hak Normatif

Pada kasus antara PT. Madusari mas dengan PT. Amerta Indah Otsuka, secara umum dalam perjanjian kerja sama pelayanan jasa kebersihan berpedoman pada perjanjian kerja antara penyedia jasa kerja dengan pengguna jasa kerja, dalam hal ini PT.AMERTA INDAH OTSUKA sebagai pihak pertama adalah suatu perseroan terbatas yang bergerak di bidang industri minuman ringan dan untuk usahanya tersebut memerlukan jasa kebersihan guna menunjang keasrian dan kenyamanan lokasi kerja, sedangkan PT.MADUSARI MAS sebagai pihak kedua adalah suatu badan usaha yang usahanya bergerak di bidang usaha penyediaan jasa tenaga kerja untuk *cleaning service*. Bahwa pihak pertama membutuhkan tenaga kerja jasa kebersihan, dan pihak kedua bersedia dan sanggup menyediakan sejumlah tenaga kerja sebagaimana disyaratkan dan dkehendaki oleh pihak pertama.

Maka pihak pertama dengan ini berjanji dan oleh karena itu mengikatkan diri untuk menunjuk pihak kedua dalam melaksanakan pekerjaan jasa kebersihan di lokasi pihak pertama yang selanjutnya disebut pekerjaan, dan pihak kedua dengan ini berjanji dan oleh karenanya mengikatkan diri untuk menerima penunjukkan dan melaksanakan pekerjaan tersebut, dan selanjutnya atas dasar pernyataan dan kesepakatan, maka para pihak sepakat untuk membuat dan melaksanakan perjanjian kerja sama pekerjaan jasa kebersihan yang selanjutnya disebut dengan perjanjian dilakukan dan diterima dengan syarat-syarat dan ketentuan, seperti halnya dalam isi perjanjian definisi, kelengkapan perjanjian, pernyataan dan jaminan pihak kedua, pernyataan dan jaminan pihak pertama, lingkup pekerjaan, tenaga kerja, asuransi, alat kerja, biaya pelaksanaan, cara pembayaran, perubahan moneter, memindah tangankan pelaksanaan perjanjian, kerahasiaan, jangka waktu perjanjian, perpanjangan perjanjian, evaluasi, *force majeure*, pemutusan perjanjian, korespondensi, penyelesaian perselisihan, penutup.

Apabila terjadi kasus wanprestasi dalam kegiatan *outsourcing* atau alih daya yang berhubungan dengan pekerja dan PT. MADUSARI MAS, mengenai hak pekerja maka berpedoman pada isi atau klausul perjanjian yang telah dibuat sebelumnya dan telah disepakati bersama, jika tidak bisa dimusyawarahkan maka upaya hukum yang dilakukan dapat melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) di luar pengadilan karena di dalam ketentuan undang-undang diatur bahwa apabila ternyata pekerja *outsourcing* tidak dijamin hak-haknya oleh perusahaan penyedia jasa. kedudukannya beralih menjadi pekerja di perusahaan pengguna jasa, hal ini tidak serta merta menyebabkan kedudukan mereka secara yuridis dapat berubah. Tidak adanya jaminan kepastian seseorang dapat bekerja secara terus menerus dalam hubungan kerja yang dilakukan secara *outsourcing* timbul karena hubungan kerja menyangkut tiga pihak yaitu perusahaan pengguna, perusahaan penyedia jasa dan pekerja. Dalam memberikan suatu pekerjaan bagi pekerja, perusahaan penyedia jasa sangat tergantung kepada kebutuhan perusahaan pengguna. Model kontrak *outsourcing* berpeluang memunculkan sengketa perburuhan, hal ini terjadi karena Indonesia belum memiliki perangkat hukum yang khusus mengatur

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Akibat Perbuatan Wanprestasi Prinsipal

mengenai status pekerja dari perusahaan penyedia jasa. Konflik hubungan kerja ini bahkan terus berlanjut hingga terjadi perselisihan hubungan industrial yang dibawa hingga tingkat kasasi. Dalam hal ini yang terjadi perselisihan hubungan industrial, yaitu Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, dan jika perundingan mencapai hasil selanjutnya dibuatkan perjanjian kerja bersama (PKB). Apabila perundingan tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya penyelesaian di luar pengadilan Hubungan Industrial melalui upaya Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase. Dijelaskan sebagai berikut:¹¹

a. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial (mediasi) adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerima pencatatan perselisihan hubungan industrial dari salah satu pihak yang berselisih, maka instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaiannya melalui konsiliasi atau arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaiannya, baik melalui konsiliasi atau arbitrase, maka dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja instansi tersebut melimpahkan penyelesaian perselisihan itu kepada mediator.¹²

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka dapat dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama (PB) untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹³

Apabila penyelesaian perselisihan tidak mencapai suatu kesepakatan, maka dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama, mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis dan menyampaikannya kepada para pihak. Terhadap anjuran mediator tersebut, selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tersebut, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator. Pihak yang tidak memberikan jawaban/pendapat dianggap menolak anjuran. Apabila anjuran tersebut disetujui oleh para pihak, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan

¹¹ Sugeng Hadi Purnomo, *Handout Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Luar Pengadilan Hubungan Industrial*, 2014, h. 2.

¹² *Ibid.*, h. 3.

¹³ *Ibid.*

Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama (PB) guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹⁴

b. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang konsiliasi.¹⁵

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama (PB) untuk mendapat akta bukti pendaftaran.¹⁶

Apabila penyelesaian perselisihan tidak mencapai suatu kesepakatan, maka dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama, konsiliator harus mengeluarkan anjuran tertulis dan menyampaikannya kepada para pihak.¹⁷

Terhadap anjuran konsiliator tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator. Pihak yang tidak memberikan jawaban/pendapat dianggap menolak anjuran.¹⁸

Apabila anjuran tersebut disetujui oleh para pihak, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama (PB) guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹⁹

c. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.²⁰

Ketentuan penunjukan arbiter dalam pasal 33 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur para pihak yang telah menandatangani perjanjian arbitrase tunggal atau majelis arbiter dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Apabila para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud. Selanjutnya apabila para pihak sepakat untuk menunjuk majelis arbiter, maka masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*, h. 4.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*, h. 5.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Akibat Perbuatan Wanprestasi Prinsipal

dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja. Sedangkan untuk arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk masing-masing para pihak untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase. Namun apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan untuk menunjuk arbiter tunggal maupun majelis arbiter, maka atas permohonan adalah satu pihak. Ketua Pengadilan dapat menandatangani arbiter dari daftar arbitrase yang ditetapkan oleh Menteri.²¹

Dengan ditetapkannya arbiter (tunggal atau majelis) baik oleh para pihak maupun atas penetapan Pengadilan, maka para pihak dengan arbiter membuat perjanjian penunjukan arbiter yang memuat:²²

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter.
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan.
- c. biaya arbitrase dan honorarium arbiter.
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase.
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter.
- f. pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditandatanganinya.
- g. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Tata pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter di atur dalam pasal 41 sampai 48 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Asas pemeriksaan perselisihan hubungan industrial di depan arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki arti lain. Artinya, asas pemeriksaan secara tertutup tidaklah bersifat mutlak, akan tetapi dapat dikesampingkan apabila para pihak menghendakinya. Asas pemeriksaan secara tertutup ini bertolak belakang dengan asas pemeriksaan di muka sidang pengadilan yaitu *fair trial*, dimana setiap tahap proses pemeriksaan persidangan secara tertutup dalam forum arbitrase bersifat konfidensial, hal ini dilakukan dengan tujuan dan motivasi agar nama baik para pihak dapat terjamin kerahasiaannya sehingga pihak luar tidak tahu adanya perselisihan diantara para pihak.²³

Untuk acara pemeriksaan, arbiter memanggil para pihak dan apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun setelah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai. Atau apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perselisihan dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya. Dalam Undang-Undang

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*, h. 6.

²³ *Ibid.*

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini tidak memberikan penjelasan apakah terhadap putusan verstek tersebut dapat mengajukan perlawanan atau tidak.²⁴

Pada awal pemeriksaan pada sidang arbitrase, apabila para pihak hadir maka arbiter terlebih dahulu harus mengupayakan penyelesaian melalui perdamaian. Apabila dalam sidang tersebut tercapai perdamaian antara para pihak, maka perdamaian tersebut dituangkan dalam akta perdamaian. Akta perdamaian ini selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Dengan dibuatnya akta bukti pendaftaran, maka akta perdamaian tersebut bersifat final dan mengikat serta mempunyai kekuatan eksekutorial. Artinya apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi akta perdamaian, maka pihak lainnya dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat untuk memperoleh penetapan eksekusi.²⁵

Jika perselisihan tidak dapat didamaikan, maka pemeriksaan dilanjutkan oleh arbiter dengan memberikan kesempatan yang sama kepada para pihak untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan tentang pendirian asing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendirian masing-masing pihak. Pemberian kesempatan yang sama juga berlaku apabila arbiter meminta penjelasan tambahan kepada para pihak atau adanya amandemen terhadap tuntutan, pembelaan serta pendirian para pihak.²⁶

Di samping penjelasan yang disampaikan para pihak dalam sidang arbitrase, pembuktian merupakan satu hal yang menentukan bagi arbiter untuk mengambil keputusan. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini, perihal alat bukti yang dapat diajukan sebagai bukti dalam proses pemeriksaan perselisihan dapat kita temukan dalam Pasal 45 dan 46 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dan saksi atau saksi ahli.²⁷

Apabila arbiter menganggap pemeriksaan telah cukup, maka proses selanjutnya dalam pengambilan putusan, arbiter atau majelis arbiter yang telah memeriksa perselisihan menetapkan suatu putusan untuk menyelesaikan perselisihan yang diperiksa. Putusan arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Ketentuan ini memberikan kebebasan kepada arbiter dalam mengambil putusan, tidak semata-mata berdasarkan peraturan perundang-undangan saja, tetapi juga berdasarkan perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.²⁸

Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memuat ketentuan yang harus dimuat dalam putusan yang menyangkut syarat formal maupun materiil. Jika dirinci lebih lanjut maka syarat formal yang harus dipenuhi dari suatu putusan arbitrase hampir sama dengan putusan pengadilan pada umumnya, dan terdiri:

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*, h. 7.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Akibat Perbuatan Wanprestasi Prinsipal

1. identitas para pihak (nama para pihak dan alamat/tempat kedudukan para pihak)
2. nama dan alamat arbiter
3. tempat dan tanggal putusan diambil
4. putusan ditandatangani oleh arbiter

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak ditetapkannya putusan arbitrase.²⁹

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini salah satu upaya yang dilakukan untuk mempercepat penyelesaian setiap perselisihan demi kepastian hukum yaitu dengan menentukan batas waktu penyelesaian setiap perselisihan sebagaimana berikut ini:³⁰

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit yang dilakukan oleh para pihak (pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha) dengan melakukan perundingan paling lama 30 (tiga puluh) hari harus diselesaikan sejak tanggal dimulainya perundingan.

b. Penyelesaian melalui Mediasi dan Konsiliasi

Penyelesaian yang dilakukan melalui mediasi dan konsiliasi harus sudah selesai dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak mediator atau konsiliator menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

c. Penyelesaian melalui Arbitrase

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, arbiter wajib menyelesaikannya selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan penunjukan arbiter. Perpanjangan waktu penyelesaian dapat dimungkinkan atas kesepakatan para pihak dengan jangka waktu perpanjangan 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari.

Jika sudah melakukan musyawarah seperti penjelasan diatas maka terjadi mufakat antara para pihak yang bermasalah terhadap masalah yang ada, dalam permusyawarahan yang terjadi sehingga ada kata mufakat sebaiknya diberi tujuan agar para pihak yang berselisih atau bermasalah dapat mencari titik temu sehingga terjadi kesepakatan antara para pihak, maksud dalam hal ini adalah adanya perjanjian perdamaian agar para pihak yang bermasalah tidak lagi ada perselisihan, dalam perjanjian perdamaian yang antara para pihak buat sebaiknya dikuatkan ke pengadilan, agar ada kekuatan hukumnya, supaya bila nanti ada salah satu dari para pihak yang bermasalah melanggar perjanjian tersebut, mereka dapat melihat isi perjanjian itu agar tidak diulangi lagi. Jadi tidak perlu menggunakan penyelesaian melalui hubungan industrial yang melalui pengadilan.

PENUTUP

Hak- hak pekerja *outsourcing* adalah hak-hak yang sebenarnya hampir sama dengan hak-hak pekerja biasa pada umumnya, namun seringkali hak-hak pekerja *outsourcing* yang seharusnya didapat tidak diberikan kepada pekerjanya, dikarenakan pekerja *outsourcing*

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*, h. 8.

dalam hal ini hanya dilihat sebagai karyawan kontrak yang sesudah masa kerja selesai maka berakhir juga pekerjaan yang dikerjakan, pekerja *outsourcing* hanya mengikuti perintah yang diberikan oleh pengguna jasa kerja. Cara yang tepat dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan tenaga kerja *outsourcing* tanpa harus melalui pengadilan yaitu musyawarah untuk mencapai mufakat berdasarkan asas kekeluargaan dengan kewajiban untuk menuangkan kesepakatan, agar tidak terjadi permasalahan yang lebih berat lagi. Pihak yang bersengketa harus dapat memposisikan diri dan memiliki kemampuan dalam bernegosiasi dalam internal perusahaan. Sehingga menjadikan permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, dan diharapkan pemborosan terhadap waktu dan materi dapat diminimalkan.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Akibat Perbuatan Wanprestasi
Prinsipal

DAFTAR BACAAN

Buku

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Medan, 2010.
- Damanik, Sehat, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*, Jakarta, DSS Publishings, 2006.
- Faisa Salam, Moch, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Hadi Purnomo, Sugeng, *Handout Penyelesaian Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*, 2014.
- Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Johan Nasution, Bahder, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Mahmud Marzuki, Peter, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Soebekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, 2008.
- Syahputra Tunggal, Imam, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2007.
- Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum.
- Konvensi ILO No. 100 tentang kesetaraan pengupahan, yang diratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 80 tahun 1957.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Yuni Indah Putri Purnama Dewi

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja.

Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat Lebih Baik dari Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Jamsostek.

Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.