

KAJIAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA YANG MENGGUNAKAN SISTEM KONTRAK KERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

I DEWA GEDE BUDIARTA
IDA AYU WINDHARI KUSUMA PRATIWI
I DEWA NYOMAN GDE NURCANA
Fakultas Hukum Universitas Tabanan

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Kajian Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja yang Menggunakan Sistem Kontrak Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, penelitian ini diawali dengan adanya kekaburan norma tentang hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha penerima pekerjaan dan pengusaha pemberi pekerjaan. Sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur bidang ketenagakerjaan, ada dua permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yakni bagaimanakah pengaturan perjanjian kerja di sebuah perusahaan serta bagaimanakah perlindungan hukum tenaga kerja kontrak.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normative, yang menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil penelitian kepustakaan berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum maupun informasi penunjang lainnya yang telah dikumpulkan terlebih dahulu dilakukan deskripsi dengan menguraikan proposisi-proposisi hukum yang dijumpai dan kemudian diinterpretasikan untuk selanjutnya disistematisasi, dievaluasi serta dianalisa untuk kemudian diberikan argumentasi untuk mendapatkan simpulan atas kedua permasalahan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan perjanjian disebuah perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama antara perusahaan yang menentukan bahwa perjanjian kerja dapat berbentuk, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan untuk sahnyanya harus memenuhi syarat yang menentukan mengenai syarat sahnyanya perjanjian serta ditandatangani oleh para pihak. Selanjutnya perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dapat dilakukan dalam dua cara yaitu perlindungan hukum secara preventif yaitu tentang kesejahteraan pekerja serta perlindungan hukum secara represif dalam hal mengenai perselisihan industrial dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Selanjutnya penulis member saran bahwa untuk menjamin rasa keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja perlu kiranya diadakan suatu peraturan yang mengatur secara tegas tentang perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dalam system *outsourcing*. Serta untuk menjamin perlindungan hukum pekerja *outsourcing* perlu diatur secara tegas mengenai jaminan pensiun dan kompensasi PHK karena berakhirnya perjanjian kerja *outsourcing* sebagai bagian dari jaminan sosial tenaga kerja.

Kata Kunci : Sistem Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja Kontrak

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya manusia selalu ingin memenuhi setiap kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan hidup primer maupun kebutuhan hidup sekunder. Untuk itulah manusia selalu melakukan usaha atau pekerjaan dengan

kemampuan yang dimilikinya, untuk mendapatkan penghasilan yang dapat dipakai untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. "Namun sebagai individu manusia tidak mudah untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkan maupun diperlukan, ini berarti bahwa manusia dalam usaha memenuhi kebutuhannya perlu mendapat bantuan dari

orang lain”. Jadi manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat terlepas dari ketergantungan dengan orang lain juga termasuk dalam dunia kerja. Berkenaan dengan hubungan kerja antara manusia dengan manusia, di dalam pelaksanaan hubungan kerja, negara senantiasa melakukan sebuah perlindungan mengenai hak dan kewajiban para pihak agar tidak terjadi suatu penyimpangan di dalam pelaksanaan hubungan kerja, sebagaimana diamatkan dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUDNRI 1945) yang menentukan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Namun dengan perkembangan ekonomi global dewasa ini serta kemajuan teknologi yang demikian cepat, membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini, lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Dalam pelaksanaannya, tidak ada perusahaan yang mampu mempertahankan daya saingnya dalam ekonomi global yang berubah dengan cepat, bila hanya mengandalkan sumber dayanya sendiri. Sehingga dalam kaitan ini diperlukan adanya tambahan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tertentu namun tetap mempertahankan prinsip efektif, efisien dan produktif. Dalam kaitan ini sistem *outsourcing* merupakan alternatif yang baik terhadap persaingan yang sangat kompetitif ini. *Outsourcing* merupakan “suatu sistem untuk memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan”.

Outsourcing dikaitkan dengan hubungan kerja, dewasa ini sangat banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan juga oleh pemerhati perburuhan yang tentunya juga tidak ketinggalan peran pemerintah dalam menyikapi fenomena tersebut, oleh karena *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh dengan perlindungan dan

syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sangat merugikan pekerja. Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian sudah tentu menimbulkan keresahan bagi pekerja dan tidak jarang menimbulkan tindakan yang merugikan perusahaan. Sehingga maksud dari diadakannya *outsourcing* seperti yang disebutkan di atas menjadi tidak tercapai.

Outsourcing dilihat dari hukum ketenagakerjaan merupakan hubungan hukum berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan/penyedia jasa pekerja. Dalam hubungan hukum ini terdapat tiga pihak yaitu perusahaan pemborong pekerjaan/perusahaan penyedia jasa pekerja (perusahaan penerima pekerjaan/ perusahaan *outsourcing*), perusahaan pengguna pekerja atau perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja/buruh itu sendiri. Jadi hubungan kerja yang terjadi pada sistem *outsourcing* adalah antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Perjanjian kerja tersebut pada dasarnya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau dapat pula merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279), yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. “Disamping itu juga menjamin hak-hak dasar buruh/pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.” Hal ini juga dimaksudkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, sesuai dengan ketentuan dari Pasal 28 D ayat (1) UUDNRI 1945 bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan

dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Outsourcing yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangatlah kompleks, dimana menurut Pasal 64 undang-undang tersebut *outsourcing* dimaknai sebagai penyerahan lainnya yang dilakukan dengan perjanjian tertulis melalui dua cara yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Untuk dapat menyerahkan pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, haruslah memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yang menentukan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain adalah:
 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.
- b. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum.
- c. Memberikan perlindungan dan syarat-syarat kerja minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja/buruh diatur dalam perjanjian secara tertulis.
- e. Hubungan kerja tersebut butir d dapat dilakukan dengan PKWTT atau PKWT.
- f. Jika butir a dan b tersebut di atas tidak terpenuhi, demi hukum hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Disamping pengaturan bentuk *outsourcing* yang dilakukan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, dikenal juga bentuk *outsourcing* yang dilakukan dengan cara perjanjian penyediaan jasa pekerja seperti yang diatur

dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yang menentukan sebagai berikut:

- a. Tidak boleh mempergunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi adalah jelas bukan kegiatan penunjang dalam suatu perusahaan.
- b. Penyedia jasa pekerja/buruh.

Kalau kita cermati ketentuan yang mengatur tentang *outsourcing* tersebut nampak ada kekaburan norma yang dapat membuka ruang multitafsir yang tentunya rentan menimbulkan ketidak harmonisan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing*. Adapun kekaburan dimaksud adalah mengenai kepastian hukum hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (6) dan Pasal 65 ayat (2) b dan d jo Pasal 65. Dari ketidak harmonisan dan kekaburan pengaturan tentang *outsourcing* tersebut, maka keberadaan *outsourcing* ditentang berlakunya oleh mayoritas serikat buruh di Indonesia. serikat buruh beranggapan bahwa “*outsourcing* tidakbedanya dengan perbudakan modern, *outsourcing* juga dinilai membuat hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja menjadi tidak jelas”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaturan perjanjian kerja di sebuah perusahaan?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum tenaga kerja kontrak?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek, yaitu aspek teori,

sejarah, filosofis, perbandingan, struktur dan komposisi, lingkup dan materi, konsistensi, penjelasan umum dan pasal demi pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu Undang-Undang, serta bahasa hukum yang digunakan, tetapi tidak mengkaji aspek terapan atau implementasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Perjanjian Kerja Di Perusahaan

Sebagaimana diketahui bahwa manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat terlepas dari ketergantungan dengan orang lain. Hal ini sangat nyata dapat dibuktikan dalam dunia usaha, dimana dalam suatu perusahaan bahwa pengusaha tidak akan dapat mengembangkan usahanya tanpa bantuan tenaga kerjanya dan tenaga akan dapat memenuhi kebutuhannya melalui upah yang diterima dari pengusaha sehingga disini terlihat adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan. Pada dasarnya dalam suatu perusahaan hanya ada dua pihak yaitu pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja yang diwujudkan dalam suatu hubungan kerja.

Berkenaan dengan hubungan antara manusia dengan manusia (pengusaha dengan pekerja), dalam hal ini Negara senantiasa melakukan sebuah perlindungan mengenai hak dan kewajiban para pihak agar tidak terjadi suatu penyimpangan di dalam hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan amanat UUDNRI 1945 tentang hak asasi pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga Negara.

Pada hubungan kerja *outsourcing* ini ditemukan adanya tiga pihak yaitu pihak tenaga kerja/buruh, perusahaan pengguna jasa pekerja (pengguna) dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau pengirim tenaga kerja (penyedia). Kalau menilik pihak ketiga tersebut, maka masing-masing pihak mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan cenderung bertolakbelakang. Pemberi kerja mengharapkan kualitas barang yang tinggi dengan harga yang serendah-rendahnya, sebaliknya penerima pekerjaan mengharapkan kualitas barang yang terendah dan harga yang tinggi. Pada bagian lain, pengusaha mengharapkan agar pekerja

melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk menghasilkan produksi yang maksimal, sebaliknya pekerja/buruh mengharapkan kerja yang santai dengan upah yang tinggi.

2. Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing

A. Perlindungan Hukum Pekerja Secara Preventif

Perusahaan pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa pekerja/buruh harus menjamin perlindungan hukum atau memberi jaminan terhadap hak-hak pekerja. Perlindungan hukum pekerja/buruh termasuk juga perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, dapat dilihat secara preventif dan represif.

Perlindungan hukum secara preventif maksudnya adalah bahwa hak-hak normatif pekerja dijamin oleh peraturan perundang-undangan, sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Adapun wujud perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara preventif adalah sebagai berikut:

1. Adanya persyaratan bahwa perusahaan *outsourcing* baik perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.
2. Perjanjian *outsourcing* antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi yang berwenang (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) sesuai ketentuan Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), Pasal 66 ayat (2)d UU No. 13 Tahun 2003.
3. Hubungan kerja dalam *outsourcing* antara perusahaan penerima pekerja (perusahaan *outsourcing*) dan pekerja harus dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis dapat berbentuk PKWTT atau PKWT jika memenuhi persyaratan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003.

B. Perlindungan Hukum Pekerja Secara Represif

Perlindungan hukum yang represif adalah hak-hak pekerja/buruh yang merupakan sarana

atau upaya pekerja/buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam perundang-undangan sehubungan dengan adanya perselisihan, PHK atau pelanggaran oleh pengusaha/perusahaan. Perlindungan hukum pekerja/buruh secara represif dapat meliputi perlindungan dalam perselisihan hubungan industrial dan perlindungan dalam pemutusan hubungan kerja PHK.

C. Perlindungan Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan termasuk pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja (sebagai perusahaan penerima pekerjaan) dan perusahaan pemberi pekerjaan dalam hukum ketenagakerjaan merupakan perselisihan hubungan industrial. "Perselisihan hubungan industrial yang terjadi dapat mengenai hak-hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan".

Dalam Pasal 1 angka 23 UU No. 13 Tahun 2003, dan Pasal 1 angka 1 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial menentukan bahwa: Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

D. Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hal yang paling berat yang ditanggung pekerja terlebih lagi pekerja *outsourcing* adalah Putusan Hubungan Kerja (PHK). PHK adalah "merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha". PHK akan dikatakan masal jika dilakukan kepada 10

(sepuluh) pekerja atau lebih di satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi serentetan PHK yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-besaran. Hal seperti ini pada umumnya terjadi karena situasi ekonomi yang tidak menentu sehingga memaksa pengusaha melakukan PHK.

Mencermati pengertian PHK tersebut diatas, maka dapat dipastikan bahwa keadaan itu tidak dikehendaki oleh sebagian besar pekerja dan sekaligus juga mengkhawatirkan kelangsungan status hubungan kerja berkenaan dengan posisi pekerja yang ada di pihak yang lebih lemah dibandingkan dengan posisi pengusaha dalam hubungan kerja. Oleh karena itu perlindungan hukum secara represif terhadap pekerja termasuk pekerja *outsourcing* ketika terjadi PHK perlu mendapat perhatian yang serius agar pekerja menjadi lebih nyaman dan terjamin kepastian hukumnya dalam mendapatkan hak-hak yang melekat berkenaan dengan PHK.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam pembahasan diatas, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut :

1. Pengaturan perjanjian kerja di sebuah perusahaan adalah didasarkan atas ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Dalam pembuatan perjanjian kerja di suatu perusahaan dapat berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Agar suatu perjanjian kerja dapat dianggap sah maka harus dibuat secara tertulis dengan memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata serta ditandatangani oleh para pihak. Secara umum Perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja saja, namun dalam sistem kerja secara *outsourcing* perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja

dan antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

2. Dalam melaksanakan tugasnya yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja, pekerja baik dalam bentuk PKWTT maupun PKWT berhak untuk mendapatkan suatu perlindungan hukum. Perlindungan hukum dapat diberikan secara preventif maupun secara represif. Perlindungan hukum secara preventif diberikan untuk menjamin kesejahteraan pekerja/buruh, sehingga perlindungan hukum secara preventif tidak hanya terbatas pada masalah pemberian upah saja, melainkan juga perlindungan hak-hak pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti keikutsertaan pekerja dan keluarganya dalam program Jamsostek, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan Perlindungan hukum secara represif dapat diberikan dalam hal terjadi perselisihan perhubungan industrial serta perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Saran

Bertitik tolak dari uraian kesimpulan yang telah disebutkan diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk menjamin rasa keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja perlu kiranya diadakan suatu peraturan yang mengatur secara tegas tentang perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dalam sistim *outsourcing* perlu diatur secara tegas mengenai jaminan pension dan kompensasi PHK karena berakhirnya perjanjian kerja *outsourcing* sebagai bagian dari jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu dalam pelaksanaan *outsourcing* ini perlindungan hukum tidak hanya bertumpu pada pekerja saja melainkan juga harus diberikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja mengingat kedudukannya sangat lemah

dibandingkan dengan kedudukan dari perusahaan pengguna jasa pekerja.

2. Untuk menjamin perlindungan hukum pekerja *outsourcing* perlu diatur secara tegas mengenai jaminan pension dan kompensasi PHK karena berakhirnya perjanjian kerja *outsourcing* sebagai bagian dari kaminan sosial tenaga kerja. Sehingga nantinya akan dapat memberikan suatu kepastian hukum dan kesejahteraan bagi pekerja *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta
- Adrian Sitedi, 2009, *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta
- Abu Daud Busroh, 2001. *Ilmu Negara*, Jakarta, Bina Aksara
- Anton M Muliana, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta
- Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUDNKRI 1945).
- Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1).
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8).