



**PERLINDUNGAN HUKUM DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP  
PEKERJA OUTSOURCING PT. ANDESTA MANDIRI INDONESIA  
DI RSIA BUDHI MULYA PEKANBARU BERDASARKAN  
UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Syafrizal**

Ilmu Hukum, Program Pascasarjana, Universitas Islam Riau, Indonesia

**Abstrak**

Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja disuatu perusahaan tentunya saja memerlukan perlindungan terhadap keselamatan mereka dalam bekerja baik itu perlindungan yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja maupun perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja yang menaungi mereka. Keselamatan yang dimaksud ialah keselamatan selama mereka bekerja terutama keselamatan diri para pekerja dari kecelakaan kerja. Maka dengan latar belakang tersebut penulis mengambil sebuah judul untuk penelitian penulis yaitu "Perlindungan Hukum Dan Keselamatan Kerja Terhadap Perkerja Outsourcing Pt. Andesta Mandiri Indonesia Di Rsia Budhi Mulya Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan". Rumusan masalah Bagaimana perlindungan hukum dan keselamatan pekerja *outsourcing* PT. Andesta Mandiri Indonesia di rumah sakit Budhi Mulya pekanbaru. Apa faktor penghambat perlindungan hukum dan keselamatan kerja *outsourcing* PT. Andesta Mandiri Indonesia di rumah sakit Budhi Mulya pekanbaru. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian hukum sosiologis atau survey. Penelitian ini nantinya akan dilakukan langsung dengan melakukan wawancara dan observasi langsung di lapangan yang menjadi lokasi penelitian. Hasil Penelitian ini adalah Pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan PT. Andesta Mandiri Indonesia Kepada Karyawannya yang ditugaskan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulya dikhawatirkan tidak dilakukan dengan sebagaimana mestinya yang diatur didalam undan-undang ketenaga kerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak adanya keterbukaan baik dari pidah rumah sakit Ibu dan Anak Budhi Mulya maupun pihak perusahaan PT. Andesta Mandiri Indonesia. Adapun Faktor penghambat pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi para pegawainya adalah Kurangnya pengetahuan para pekerja menyangkut tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan kerja.

**Kata Kunci:** Outsourcing, UU Ketenaga Kerjaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

### **Abstract**

*Outsourcing workers who work in a company certainly need protection for their safety at work, both protection provided by the company where they work and the company that distributes the workers who accommodate them. The safety in question is safety while they are working, especially the safety of the workers from work accidents. So with this background, the author took a title for the author's research, namely "Legal Protection and Occupational Safety for Outsourcing Workers of PT. Andesta Mandiri Indonesia at Rsia Budhi Mulya Pekanbaru Based on Law No. 13 of 2013 Concerning Manpower". Formulation of the problem How is the legal protection and safety of outsourcing workers of PT. Andesta Mandiri Indonesia at the Budhi Mulya Pekanbaru hospital. What are the inhibiting factors for legal protection and safety of outsourcing workers of PT. Andesta Mandiri Indonesia at the Budhi Mulya Pekanbaru hospital. This type of research is a type of sociological legal research or survey. This research will later be carried out directly by conducting interviews and direct observations in the field which is the location of the research. The results of this study are the provision of health and safety guarantees provided by PT. Andesta Mandiri Indonesia To its employees assigned to the Mother and Child Hospital Budhi Mulya, it is feared that it is not carried out properly as regulated in the Manpower Law Number 13 of 2003. This can be seen from the lack of transparency from both the Mother and Child Hospital Budhi Mulya and the company PT. Andesta Mandiri Indonesia. The inhibiting factor in providing health and safety insurance for its employees is the lack of knowledge of workers regarding Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 1 of 1970 concerning Health and Safety at Work.*

**Keywords:** *Outsourcing, Manpower Law, Health and Safety at Work*

## PENDAHULUAN

Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi. perundang-undangan yang berlaku. Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berupa:

a. hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan vendor tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon. “akan tetapi dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja. Perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.<sup>2</sup>

b. vendor membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh;

c. tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

d. pekerja/buruh *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya;

e. secara umum vendor tidak menerapkan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi pekerja/buruhnya.<sup>3</sup>

f. sebagai pekerja kontrak, maka Pekerja/buruh *outsourcing* tidak ada job security dan jaminan pengembangan karier, tidak ada jaminan kelangsungan kerja, tidak memperoleh THR dan tidak diberikan pesangon setelah di PHK, serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya sebelum, selama dan setelah pekerja/buruh bekerja.

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik *outsourcing* ini disamping menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh juga berdampak pada kemajuan produktivitas perusahaan, menurut Robert Owen rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai Hawthorne effect.<sup>4</sup>

Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya. Dalam konteks ini pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negative dari praktik *OUTSOURCING*. Karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* hanyalah

<sup>2</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007)..

<sup>3</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja* (Jakarta: DSS Publishing, 2006).

<sup>4</sup> Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial* (2004: Majalah Informasi Hukum, 2004).

kepentingan pengusaha dan pemilik modal saja.<sup>5</sup>

Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman. Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, karena fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan bukan sebagai instrument nilai yang otomom dan independen saja, melainkan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial (*law is a tool of social engineering*).<sup>6</sup>

Fakta dari study kasus mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* di Kabupaten Ketapang ini, tidak akan berbeda jauh jika penelitian yang sama dilakukan di daerah-daerah lain, karena dimanapun praktik *outsourcing* adalah buah dari fiksi dan spekulasi yang berfungsi secara mandiri tanpa merujuk pada pekerja/buruh sebagai subyek produksi yang harus dilindungi, *outsourcing* tetap merupakan sebuah system yang otonom dengan logika dan dinamikanya sendiri. Dari dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* sebagaimana tertuang dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, penelitian ini hanya menguak tabir kompleksitas pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (pemborongan pekerjaan) sebagaimana diatur dalam Pasal 65. Karena dalam praktik pemborongan

pekerjaan ini banyak terjadi penyimpangan atau pelanggaran ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*. Penulis percaya bahwa, hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi pengambil kebijakan publik untuk meninjau kembali atau bahkan mereformasi system hukum ketenagakerjaan yang ada, karena kepincangan-kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kulturalnya menimbulkan dampak yang cukup luas bagi masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan dunia usaha serta upaya penegakan hukum ketenagakerjaan itu sendiri.<sup>7</sup>

Pengaturan tentang *outsourcing* juga dibahas dalam pasal 65 dan 66 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja *outsourcing* biasanya disediakan oleh perusahaan penyedia jasa, dimana penyedia jasa akan melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati.<sup>8</sup>

Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja disuatu perusahaan tentunya saja memerlukan perlindungan terhadap keselamatan mereka dalam bekerja baik itu perlindungan yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja maupun perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja yang menaungi mereka. Keselamatan yang dimaksud ialah keselamatan selama mereka bekerja terutama keselamatan diri para pekerja dari kecelakaan kerja. Maka dengan latar belakang tersebut penulis mengambil sebuah judul untuk penelitian penulis yaitu **“Perlindungan Hukum Dan Keselamatan Kerja Terhadap Perkerja Outsorcing Pt. Andesta Mandiri Indonesia Di Rsia Budhi Mulya Pekanbaru Berdasarkan**

<sup>5</sup> James A.F.Stoner, *Manajemen, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait* (Jakarta: Erlangga, 1990).

<sup>6</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Hak Tanggungan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

<sup>7</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pres, 2015).

<sup>8</sup> Pasal 65 dan 66 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

## Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan”.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum dan keselamatan pekerja *outsourcing* PT. Andesta Mandiri Indonesia di rumah sakit ibu dan anak Budhi Mulya pekanbaru

Sebanyak apapun materi yang bisa didapatkan oleh sebuah perusahaan atau industri dalam suatu pekerjaan, menjaga keselamatan serta kesehatan pekerjanya adalah prioritas utama. Pasalnya, jika karena suatu alasan perusahaan lalai dalam menjamin keselamatan karyawan, nyawa akan menjadi taruhannya. Terlebih bagi perusahaan yang berkecukupan dalam industri lapangan, seperti konstruksi dan tambang. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja wajib dimiliki oleh setiap pekerja yang menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang bersangkutan. Barulah dengan begitu risiko terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisir dengan maksimal.

Di Indonesia sendiri, perlindungan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja atau biasa disingkat K3 sudah sangat jelas tertulis. Tak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, pemerintah dan masyarakat juga turut serta dalam menciptakan K3. Saking pentingnya, perlindungan tenaga kerja juga telah dibahas tuntas oleh *International Labour Organization* atau ILO sebagai badan buruh internasional. Mengetahui hal tersebut, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja tidak boleh dipandang sebelah mata. Untuk itu, agar K3 dapat dipahami dengan lebih rinci oleh pekerja dan pemberi kerja, simak penjelasannya berikut ini.

### Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau K3

Seperti yang telah disinggung sebelumnya, K3 atau kesehatan dan keselamatan kerja adalah perlindungan yang wajib diberikan oleh si pemberi kerja kepada para karyawannya. Bahkan, jenis perlindungan pekerja ini telah banyak dibahas oleh organisasi buruh tingkat internasional, ILO.

Secara umum, yang dimaksud dengan kesehatan dan keselamatan kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, serta kesejahteraan manusia dalam dunia kerja. Institusi atau perusahaan wajib menjamin keselamatan serta kesehatan seluruh anak buahnya yang tengah bekerja di lokasi proyek atau lingkungan kerja.

Tujuan dari diberlakukannya perlindungan K3 adalah guna memelihara keselamatan dan juga kesehatan pekerja di lingkungan kerja. Dengan begitu, risiko terjadinya kecelakaan kerja dan hilangnya nyawa manusia karena beban profesi menjadi lebih kecil. Perusahaan pun terhindar dari sanksi karena dianggap lalai menjaga keselamatan para bawahannya.

Untuk penjelasan lebih rincinya, K3 bisa dijelaskan dengan mengurai setiap aspek di dalamnya. Hal ini bisa didapatkan dengan menjelaskan tentang cakupan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

Yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah kondisi yang aman dan kondusif dalam lingkungan kerja. Aspek ini mencakup perlindungan akan risiko terjadinya penderitaan, kerusakan, hingga kerugian di lingkungan kerja. Keselamatan kerja dapat dicapai dengan bekerja dan menggunakan alat kerja sesuai SOP yang berlaku, serta menjaga tempat kerja agar memiliki potensi bahaya yang minim. Sedangkan untuk kesehatan kerja, aspek ini mencakupi segala hal yang berkaitan dengan program kesehatan untuk para

pekerja. Jika dicanangkan dengan baik, imbas positif menjaga kesehatan kerja tidak hanya diterima oleh karyawan, namun juga oleh pihak perusahaan. Saat kesehatan karyawan terjaga, perusahaan akan mendapatkan SDM yang tidak jarang absen dan dapat bekerja dengan lebih produktif.

Praktik perlindungan K3 adalah sebuah aturan yang wajib dicanangkan oleh perusahaan, terutama yang bergerak di bidang konstruksi dan industri lapangan lainnya. Oleh karena itu, bagi Anda yang bekerja di profesi tersebut atau memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi, pastikan bahwa perusahaan telah menjamin kesehatan dan keselamatan para pekerjanya.

### **Standar K3 di Indonesia**

Tujuan dari penerapan sistem manajemen K3 adalah untuk menjadi perantara tercapainya derajat kesehatan kerja dengan maksimal. Tak peduli hanya pegawai buruh, karyawan, atau pekerja lepas, semua elemen pekerja dalam perusahaan harus bisa dijamin kesehatan dan keselamatannya. Sistem manajemen K3 juga harus mampu mencegah dan meningkatkan kesehatan para SDM yang berada dibawah naungan sebuah perusahaan. Dengan begitu, perusahaan akan mampu mendapatkan efisiensi dari kinerja karyawan yang produktif dan terhindar dari potensi kecelakaan saat bekerja.

Di Indonesia sendiri, K3 telah diatur oleh Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 mengenai K3. Aturan bagi perusahaan dan pemberi kerja dalam menjaga kesehatan dan keselamatan para karyawannya juga tertulis dalam UU No. 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja dan UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan.

Aturan K3 dalam Permenaker terbaru juga turut mencabut dan mengganti peraturan ketenagakerjaan yang lama. Dalam aturan baru tersebut, dijelaskan pula standar baru K3 yang wajib dicanangkan oleh setiap

perusahaan di Indonesia. Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 mengenai K3 memberikan pedoman terbaru tentang nilai ambang batas atau NAB dalam faktor kimia dan biologi. NAB tersebut juga mengatur standar faktor psikologi, ergonomi, biologi, *hygiene* serta sanitasi.

Menyambung pedoman tersebut, perusahaan juga harus mampu menjaga kualitas udara di lingkup lingkungan kerja. Hal ini mencakup kontrol pada kualitas udara *indoor* agar tempat kerja memiliki lingkungan yang aman, nyaman, dan tidak memberikan penyakit kepada pekerja yang sedang bertugas.

### **Pedoman untuk Meningkatkan Taraf Perlindungan Kerja Karyawan**

Kesehatan dan keselamatan kerja tidak akan bisa didapatkan tanpa adanya partisipasi dari semua pihak yang berhubungan. Artinya, perlindungan kerja tersebut bukan hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, namun juga para pekerja hingga masyarakat yang tinggal di area sekitar tempat kerja. Untuk itu, agar potensi kecelakaan kerja menjadi lebih kecil terjadi, terdapat beberapa pedoman K3 yang dapat menjadi bahan rujukan oleh perusahaan atau pelaku industri. Dengan mematuhi setiap poin dalam pedoman K3 tersebut, aspek kesehatan dan keselamatan pekerja akan menjadi lebih terjaga.

#### **1. Memahami Risiko**

Pedoman pertama dalam mewujudkan lingkungan kerja yang aman adalah memahami risiko pekerjaan yang mungkin terjadi. Dengan mengetahui segala potensi buruk yang dapat terjadi saat melakukan suatu pekerjaan, perusahaan dan karyawan akan mampu bergerak proaktif dalam mencegah risiko tersebut terjadi. Langkah memahami risiko pekerjaan ini biasa dikenal dengan istilah penilaian risiko atau *risk assessment*. Setelah melakukan penilaian risiko, langkah-langkah untuk mencegah terjadinya kecelakaan akan bisa dilakukan dengan lebih efektif dan

akurat. Dengan begitu, perlindungan pekerja di lokasi kerja akan menjadi lebih terjaga.

## **2. Percaya kepada Pihak-Pihak yang Berkompeten**

Pedoman selanjutnya adalah dengan memercayakannya ke pihak yang kompeten di bidang tersebut. Artinya, agar masalah kesehatan dan keselamatan kerja dapat ditangani dengan tepat, perusahaan harus memiliki SDM yang ahli dalam mewujudkan kondisi tempat kerja yang aman. Salah satu caranya adalah dengan mencari seseorang yang memiliki keterampilan serta lisensi K3 dari lembaga yang terpercaya.

## **3. Detail Pekerjaan yang Jelas**

Lanjut ke pedoman yang ketiga, yakni tentang penjelasan tanggung jawab pekerjaan yang jelas dan mendetail. Dalam sebuah lingkungan kerja, pasti terdapat banyak tenaga kerja dengan keahlian dan tanggung jawabnya masing-masing. Agar K3 dapat dipraktikkan dengan sempurna, perusahaan harus mampu mendeskripsikan tugas dari setiap individu dengan jelas dan tidak saling tumpang tindih. Penjelasan mengenai tanggung jawab kerja meliputi siapa, apa, kapan, dan juga bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jadi, singkatnya, penjelasan mengenai tugas kerja ini lebih mengacu pada aspek teknisnya di lapangan.

## **4. Pembinaan Karyawan**

K3 juga dapat terwujud jika perusahaan senantiasa melakukan pembinaan pada karyawannya secara rutin. Poin pedoman ini wajib untuk ditaati oleh perusahaan agar SDM yang bekerja memiliki pemahaman yang baik, terlebih pada tenaga kerja yang baru bekerja. Dengan begitu, setiap karyawan yang bertugas memahami segala hal tentang merealisasikan lingkungan kerja yang terhindar dari risiko yang tidak diinginkan.

## **5. Memberikan Informasi yang Jelas**

Pemberian informasi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja adalah poin pedoman yang kelima. Pedoman ini merupakan kelanjutan dari poin yang pertama, yakni menginformasikan risiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi dan bagaimana cara untuk menanggulangnya. Dengan begitu, pekerja akan menjadi lebih awas saat tengah menyelesaikan sebuah pekerjaan.

## **6. Menyediakan Fasilitas yang Memadai**

Pedoman K3 yang terakhir adalah perusahaan wajib menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Dengan memberikan alat kerja berteknologi tinggi, karyawan akan lebih mampu menghindari risiko terjadinya kecelakaan kerja. Pemberian lokasi kerja dengan fungsi yang lengkap, seperti tersedianya kotak P3K, air minum, toilet, *safety kit*, serta tempat untuk beristirahat juga turut menjadi tanggung jawab perusahaan. Penataan sirkulasi udara yang baik serta pencahayaan yang cukup juga harus disediakan oleh pemberi kerja. Dengan begitu, kesehatan dan keselamatan pekerja akan terjamin.

## **Pencanangan Praktik Kesehatan dan Keselamatan Kerja Memberi Dampak Positif bagi Perusahaan dan Pekerja**

Tak dapat dipungkiri saat keselamatan para pekerja dijamin, pihak yang diuntungkan tidak hanya karyawan saja, namun juga perusahaan yang bersangkutan. Pasalnya, saat K3 terjamin, produktivitas pekerja akan meningkat. Dengan begitu, kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik dan risiko membayar sanksi karena lalai menjamin keselamatan pekerja menjadi lebih kecil.

Menurut Seorang ahli yang bernama Dumairi ia menyebutkan bahwa golongan tenaga kerja tersebut merupakan golongan tenaga kerja yang

merupakan penduduk mempunyai umur didalam batas usia kerja.

Memberikan batas umur bagi tenaga kerja berujuan untuk agar mudah mendefinisikan dan menggambarkan secara detail kenyataan yang sebenarnya didalam dunia pekerjaan. Seorang ahli bernama Mulyadi juga menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah dalam usia kerja berusia mulai dari 15 hingga 64 tahun. Atau dengan kata lain, jumlah penduduk yang ada didalam suatu negara yang memiliki usia yang produktif dan dapat memproduksi atau menghasilkan suatu barang dan jasa. Lalu Imam Soepomo juga memberikan sebuah pengertian tentang tenaga kerja dan membuat batasan hukum pemburuan, sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Tujuan dari seseorang melakukan pekerjaan tentunya dengan mengharapkan imbalan yang dikenal dengan penerima upah.

Dari keempat pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yaitu orang yang melakukan sesuatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 2 memberikan pengertian bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>16</sup>

Memberika imbalan dalam bentuk lain yang disebutkan disini ialah berupa sebuah barang atau benda dengan nilai yang ditentukan berdasar kesepakatan yang dilakukan antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerj atau orang yang bekerja. Adapun unsur-unsur yang

ada dalam memenuhi unsur dari pengertian pekerja atau tenaga kerja antara lain sebagai berikut:

- (1) bekerja pada pihak lain atau pada orang lain,
- (2) di bawah perintah atasan, bos atau pada perintah pihak lain,
- (3) menerima upah atau yang biasanya disebut dengan gaji.

Masyarakat sering kalimendengar pengertian pengusaha yang dalam sudut pandang yang atau dalam arti sempit, yang biasa disebut pengusaha merupakan mereka yang memiliki pabrik atau perusahaan-perusahaan besar atau suatu tempat yang membuka lapangan pekerjaan.

Selain itu ada juga yang dikenal dengan pemilik yayasan. Yayasan merupakan suatu ikan kelompok yang didirikan oleh orang-perorangan dan menjadi suatu kesatuan yang membentuk suatu usaha yang berbadan hukum baik itu dalam bentuk koperasi, pendidikan maupun pperusahaan.. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 4 menyebutkan bahwa pengusaha ialah :

- a. Orang, badan hukum atau gabungan dari beberapa orang yang melakukan atau mendirikan perusahaan miliknya sendiri.
- b. Orang, badan hukum atau gabungan dari beberapa orang yang menjalankan usaha atau perusahaan miliki orang lain.
- c. Orang, badan hukum atau gabungan dari beberapa orang yang menjalankan usaha atau perusahaan yang sebagai mana disebutkan dalam poin A dan Poin B tetapi merupakan cabang dari perusahaan yang berasal dari luar negeri atau dengan kata lain berada diluar indonesia.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang yang bertujuan untuk melindungi diri dan hak-hak orang tersebut dari kepentingan-kepentingan orang yang tidak bertanggung jawab. Perlindungan hukum yang dimaksudkan disini seperti perlindungan terhadap anak, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap tenaga kerja, dan lain sebagainya. Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja ini antara lain seperti perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan terhadap upah dan perlindungan untuk hari tua.

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 telah menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh atau yang dikenal dengan tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas antara lain sebagai berikut :

- a) Keselamatan dan kesehatan selama menjalani pekerjaan;
- b) Mendapatkan perlakuan Moral dan kesusilaan yang baik;
- c) Perlakuan yang baik serta sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama dan sosial masyarakat.

Keselamatan kerja itu sendiri merupakan suatu keadaan yang terhindar dari bahaya yang akan dihadapi oleh tenaga kerja atau buruh selama melakukan pekerjaan yang menjadi profesinya. Didalam Undang-undang No.1 Tahun 1970 pasal 2 menyebutkan bahwa "keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, di permukaan air, didalam air, maupun di udara, yang berada didalam wilayah kekuasaan Hukum Republik Indonesia".

Keselamatan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan baik selama para buruh atau tenaga kerja melakukan pekerjaan. Tentunya saja Tidak akan ada seorangpun yang menginginkan terjadinya kecelakaan apalagi kecelakaan itu terjadi ditempatnya bekerja. Keselamatan kerja akan sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan tempat suatu pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Salah satu yang menjadi aspek terpenting sasaran keselamatan kerja mengingat risiko bahaya adalah penerapan teknologi disurtu pabrik, terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir yang dianggap akan memberikan dorongan atau pembaruan dalam sistem kerja sehingga hasil pekerjaannya akan lebih maksimal. Menjaga keselamatan selama bekerja merupakan tugas dari semua karyawan yang bekerja. Keamanan bekerja ialah unsur-unsur pokok yang menjadi penunjang atau pendukung terciptanya suatu keadaan yang aman dan nyaman ditempat bekerja.

produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. menjaga dan melindungi para buruh atau tenaga kerja tersebut merupakan suatu bentuk Perlindungan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dikeluarkanlah Undang-Undang Republik Indonesia No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, mengatakan bahwa "Panduan Praktis keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Walaupun namanya Undang-Undang tentang keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja

sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerjapun akan tercapai atau terwujud”.

Perlindungan adalah suatu perbuatan melindungi yang diberikan oleh satu pihak yang kuat kepada pihak yang lemah<sup>9</sup>. Sedang hukum merupakan sekumpulan aturan yang dibuat yang berguna untuk menertibkan perilaku dan pola hidup masyarakat sehingga dengan adanya hukum diharapkan masyarakat dapat hidup dengan baik serta terjamin keamanan dan ketertibannya.<sup>10</sup>

Sementara perlindungan terhadap tenaga kerja itu ada dua yaitu perlindungan dan pekerja. Perlindungan adalah suatu hal yang diberikan untuk menjamin hak seseorang agar tidak dirampas oleh orang lain dan pekerja adalah suatu tenaga atau orang yang melakukan pekerjaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi para tenaga kerja adalah perlindungan yang diberikan kepada para pekerja pada saat ia sedang bekerja yang berguna untuk menjamin keselamatan dirinya maupun jiwa nya pada saat melakukan pekerjaan agar terhindar dari kecelakaan kerja dan perbuatan kesewenangan yang dilakukan oleh tempat nya bekerja.<sup>11</sup>

Tanpa adanya pekerja maka jelas saja suatu instansi atau perusahaan dapat berkembang. Maka dengan demikian pemerintah membuat aturan tentang perlindungan bagi tenaga kerja mengenai kesehatan dan keselamatan kerja. Karena jika tidak adanya aturan tersebut maka akan mengakibatkan terjadinya perbuatan kesewenangan yang dilakukan perusahaan. Dimana mereka hanya mengarup keuntungan

tanpa memperhatikan nasib dan perlindungan terhadap para pekerjanya.

Secara garis besar perlindungan terhadap tenaga kerja akan mencakup beberapa hal sebagai berikut<sup>12</sup>:

1. Norma Keselamatan Kerja  
Meliputi Keselamatan kerja yang berhubungan dengan mesin dan alat-alat untuk melakukan pekerjaan, proses bekerja ataupun keadaan tempat bekerja damjuga lingkungan serta cara-cara para pekerja melakukan pekerjaannya.
2. Norma Kesehatan Perusahaan  
Ini merupakan keadaan yang membuat drajat kesehatan dan keselamatan kerja menjadi tinggi dengan memberikan obat-obatan dan perawat untuk tenaga kerja yang mengalami sakit diingkungan bekerja
3. Tenaga Kerja Kecelakaan atau Mengalami Sakit Akibat Kuman pada saat bekerja  
Jika terjadi Kecelakaan ataupunpara pekerja sakit akibat pekerjaan yang ia lakukan maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan ganti rugi biaya pengobatan atau biasa yang dikenal dengan jaminankesehatan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka perlindungan kerja dibagi menjadi dua macam yaitu<sup>13</sup> :

- a. Perlindungan Ekonomi,  
Perlindungan ekonomi adalah perlindungan yang diberikan bagi para tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari agar para pekerja mempunyai kehidupan yang makmur dan sejahtera.

<sup>9</sup> W.J.S Kamus Umum Bahasa Indonesia Modren Jakarta, Pustaka Alumni, 1985 hal.600

<sup>10</sup> Ibid. hal 360

<sup>11</sup> Sendjun. W. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Jakarta. Rineka Cipta. 1990 hal.3

<sup>12</sup> G. Kartasaputra dan Rince Indraningsi. *Pokok-Pokok Hukum Pemburuan*. Aminto Bandung 1982. Hal. 43-44

<sup>13</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenaga kerjaan*(Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2010).76

- b. Perlindungan Teknis, Perlindungan teknis adalah perlindungan yang diberikan untuk para tenaga kerja agar terjaminnya kesehatan dan keselamatan mereka saat bekerja dari ancaman sakit yang ditimbulkan oleh pekerjaan atau kecelakaan yang terjadi pada saat bekerja.

Maka perlindungan bagi tenaga kerja atau pekerja itu dianggap penting karena mereka merupakan ujung tomak untuk keberlangsungan dan kemajuan perusahaan tanpa mereka perusahaan akan bangkrut dan tidak dapat berkembang.

Berkaitan dengan perlindungan hukum yang diberikan kepada para tenaga kerja yang diberikan kepada para pekerja *Outsourcing* penulis melakukan wawancara dengan beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

- 1) Budi Darma: Manager Divisi Umum Rumah Sakit Ibu dan Anak Budi Mulya pekanbaru
- 2) Amprial Arman : Fungsional Madya Disnas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru
- 3) Andini : Staff HRD PT. Andesta Mandiri Indonesia.

Hasil wawancara dengan pihak rumah sakit Budi Mulya pekanbaru yang membahas tentang faktor perlindungan terhadap keselamatan kerja para karyawan *Outsourcing* PT. AMI yang bertugas dirumah sakit tersebut antara lain sebagai berikut :

*"Kami dari rumah sakit Ibu dan Anak Budi Mulya tidak memberikan jaminan kesehatan apapun bagi karyawan yang berstatus Outsorcing itu dikarenakan memang tidak ada jaminan apapun yang dituangkan didalam perjanjian pekerjaan. Kami dari pihak rumah sakit hanya memenuhi apa yang tertuang didalam perjanjian kerjasama. sementara selebihnya kami tidak mengetahui apa-*

*apa tentang yang diberikan oleh PT. AMI kepada tenaga kerja yang mereka miliki. Sementara untuk para tenaga kerja yang berstatus karyawan kami di rumah sakit Ibu dan Anak Budi Mulya ini kami memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang. dan jaminan tersebut juga sudah kami tuangkan didalam perjanjian kerja seperti adanya jaminan BPJS kesehatan, tunjangan kematian dan jaminan kecelakaan kerja yang menyebabkan kelumpuhan permanen. Yang kami rasa dari pihak rumah sakit segala bentuk kewajiban kami baik untuk karyawan tetap maupun karyawan Outsorcing telah kami berikan dengan sebagaimana mestinya"*

Berbeda dengan tanggapan yang diberikan oleh pihak rumah sakit Ibu dan Anak Budi Mulya pihak PT. Andesta Mandiri Indonesia (*Outsourcing*) tidak mau memberikan tanggapan tentang apapun yang berhubungan dengan hak karyawan yang wajib mereka berikan dengan berdalih bahwa hal tersebut merupakan rahasia perusahaan beberapa pernyataan yang mereka sampaikan antara lain :

*"Berhubungan dengan jaminan kesehatan pasti akan kami berikan jika mereka mengalami sakit dan kecelakaan kerja, untuk jaminannya seperti apa dan jumlahnya berapa kami tidak bisa memberikan informasi terlalu banyak karena itu juga bukan wewenang saya sebagai staff HRD. Selain itu berhubungan dengan hal gaji kami tidak pernah membayar upah mereka lewat dari tanggal yang kami tentukan".*

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kewajiban mengenai perlindungan yang diberikan oleh pihak penyalur tenaga kerja yaitu PT. Andesta Mandiri Utama berdasarkan Undang-Undang maka penulis juga melakukan wawancara dengan Pihak Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Pekanbaru yang

diwakili oleh bapak Amprial Arman yang menjabat sebagai Fungsional Madya Disnas ketenagakerjaan Kota Pekanbaru yang mana beliau menyebutkan bahwa : *“Memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada pekerja nya adalah suatu hal yang wajib bagi perusahaan. Apalagi untuk memberikan ganti kerugian apabila karyawan tersebut mengalami sakit ataupun kecelakaan kerja. Jika hal tersebut tidak diberikan maka berdasarkan ketentuan undang-undang yang berlaku maka perusahaan pemberi kerja dapat diberikan sanksi yang mana sanksi teringan adalah pemberian surat peringatan dan jika hal tersebut tidak juga di indahkan maka perusahaan tersebut akan diberikan sanksi administrasi yaitu pencabutan surat izin. Jika hak tersebut dicover dengan memberikan BPJS tenaga kerja maka apabila BPJS tersebut tidak dibayarkan maka perusahaan tersebut dapat tuntutan dengan pemidanaan. Tidak hanya mengenai tentang jaminan kesehatan dan keselamatan kerja masalah jam dan waktu kejapun juga harus diperhatikan oleh perusahaan, karena melanggar aturan jam bekerja seseorang juga dapat dijatuhkan sanksi pidana dan sanksi denda administrasi. Jika perusahaan tidak mampu menjelaskan jaminan apa saja yang mereka berikan kepada para pekerjanya dapat dicurigai bahwa perusahaan tersebut melakukan pelanggaran aturan jika bukti-bukti tentang pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tersebut cukup maka perusahaan tersebut dapat digugat dipengadilan”*

Sedangkan dari sisi pandangan para karyawan PT. AMI yang bertugas di RS. Ibu dan Anak Budhi Kemulyaan menyampaikan pada sebuah formulir kusioner yang penulis berikan dan dijawab oleh tujuh dari lima belas orang karyawan PT. AMI yang bertugas di RS. Ibu dan Anak Budhi Kemulyaan.

Adapun Tujuh orang tersebut bernama Muhammad Alhafiz, Anwar Mujahidin Faruq, Rudi Rusdianto, Rudial Rahmanta, Desi Catur Darvianti, Sri Aljirah, Elfrida Manulang. Hasil dari kusioner tersebut yang melihat tentang perlindungan hukum yang didapatkan oleh para pegawai adalah sebagai berikut :

1. Rentang waktu masa kerja dari pekerja di PT. AMI dari tujuh orang tersebut hanya satu orang yang bekerja telah lebih dari lima tahun dan sisanya baru sepuluh hingga setahun bekerja dan untuk ditempatkan di RSIA. Budhi Mulya dari tujuh orang tersebut baru lima sampai-sembilan bulan bekerja.
2. Mereka memiliki gaji di antara 1,6 juta hingga 1,7 juta perbulan.
3. Ketujuh orang tersebut menyebutkan bahwa Belum ada Jaminan kerja apapun yang diberikan oleh perusahaan.
4. Menurut mereka perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja tidak ada diberikan karena jika mereka sakit mereka menanggung biaya pengobatannya sendiri padahal seharusnya itu merupakan hal wajib yang diberikan oleh perusahaan.
5. Tunjangan yang pernah diberikan hanya berupa THR Selain tunjangan yang diberikan untuk hari raya ini tenaga *Outsourcing* yang disalurkan oleh PT. Andesta Mandiri Indonesia kepada RSIA Budhi Mulya tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan lainnya.
6. Sistem kerja yang dilakukan dengan Menggunakan Sift.

## **SIMPULAN**

Pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan PT. Andesta Mandiri Indonesia Kepada Karyawannya yang ditugaskan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulya dikhawatirkan tidak dilakukan dengan sebagaimana mestinya yang diatur

didalam undan-undang ketenaga kerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak adanya keterbukaan baik dari pidah rumah sakit Ibu dan Anak Budhi Mulya maupun pihak perusahaan PT. Andesta Mandiri Indonesia. Pihak rumah sakit hanya menyebutkan mereka memberikan semua yang tertuang didalam perjanjian kerjasama dan didalam perjanjian tersebut tidak menyebutkan tentang pemberian jaminan pekerjaan dan pihak rumah sakit juga tidak mengetahui jaminan apa yang diberikan oleh PT. AMI kepada karyawan mereka. Kemudian wawancara dengan PT. AMI pun tidak menghasilkan jawaban yang jelas dengan dalih mereka itu rahasia perusahaan. Sementara melihat fenomena yang terjadi ada beberapa pekerja yang menyebutkan bahwa tidak adanya jaminan kesehatan ataupun BPJS yang diberikan oleh PT. AMI kepada mereka. Jika dilihat kenyataan dari PT. AMI yang tidak mau menjelaskan secara signifikan maka pernyataan karyawan tersebut dapat dibenarkan

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terimakasih saya ucapkan yang sebesar-besarnya kepada istri dan ketiga anak-anak saya yang selalu memberikan dukungan dalam semua proses pendidikan dan pencapaian yang saya dapat. Terimakasih juga kepada kedua orang tua yang selalu senantiasa memberikan dukungan dan selalu menyertai setiap Langkah saya dengan doa-doa yang baik sehingga saya bisa berada diposisi terbaik saya saat ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A, Zainudin, *Metode Penelitian Hukum* Jakarta: Sinar Grafika, 2017
- Ade Chandra, *Outsourcing Implementasi Di Indonesia* Jakarta: PT. Alex Media Computindo, 2004
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan*

*Kerja* Jakarta: Rajawali Pres, 2015

- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Cici Hamidah 2022 *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja di PT. Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 (Studi Kasus di PT. Rohul Palmindo Darussalam)*. Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
- Damanik, Sehat, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja* Jakarta: DSS Publishing, 2006
- HP Radjagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengolahan Perusahaan* Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002
- I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing* malang: setara perss, 2016
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* Jakarta: Djambatan, 1985
- James A.F.Stoner, *Manajemen, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait* Jakarta: Erlangga, 1990
- Judian, Doni, *Tahukah Anda ?Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelange, Outsourcing* Jakarta: Dunia Cerdas, 2014
- KEMENPERIN, 'Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003', *Ketenagakerjaan*, 1, 2003, 14
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing* jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Idonesia, Edisi Revisi* Jakarta: Rajawali Pres, 2012

- Lidia Febrianti and others, 'Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam', *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2022, 1755-64
- Lili Rasjidi dan LB Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem* Bandung: Remaja Rusdakarya, 1993
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007
- Manulang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Rineka Cipta, 1990
- Marwan, M, 'Jimmy. P, Kamus Hukum' Reality Publisher, Cetakan Pertama, Surabaya, 2009
- Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial* 2004: Majalah Informasi Hukum, 2004
- Nisrina Qurrota A'yun. 2022 *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pekerja Outsourcing Menurut undang-undang Cipta Kerja (Klaster Ketenaga Kerjaan) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Bidang Satpam Pada PT. Garda Bersatu Nusantara Pekanbaru.* Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
- Negara, Erlangga, 'Kedudukan Outsourcing Di Indonesia', *Blogspot*, Diakses dari <https://Theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/Kedudukan-Outsourcing-Diindonesia/2> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016
- Rama Andika 2022 *Pelaksanaan Jaminan Tenaga Kerja Tentang Kecelakaan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Bagi Pekerja Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.* Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
- Subekti, *Hukum Perjanjian* Jakarta: PT. Intermedia, 1987
- Sutedi, Adrian, *Hukum Hak Tanggungan* Jakarta: Sinar Grafika, 2010
- Tambusai, Muzni, 'Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial', *Jurnal Informasi Hukum*, 1 (2004
- Widianingsih, G.Karta Sapoetra dan RG., *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan* Bandung: Armico, 1982