

ANALISIS KESEJAHTERAAN KARYAWAN OUTSOURCING DI UNIVERSITAS MULAWARMAN

Andi Muhammad Akbar,¹ Sri Murlianti,²

Abstrak

Penelitian dimaksudkan untuk mengetahui kesejahteraan karyawan outsourcing di Universitas Mulawarman dalam aspek upah, jaminan sosial dan fasilitas kesejahteraan berdasarkan indikator kesejahteraan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara langsung dengan key informant dan informant, dokumentasi dan study kepustakaan. Analisis data yang digunakan ialah analisis data model interaktif Miles, Huberman. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan outsourcing di Universitas Mulawarman dilihat dari aspek upah tidak sesuai dengan upah minimum provinsi, jaminan sosial tidak menyertakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan fasilitas kesejahteraan belum dipenuhi. Hal ini menjadikan karyawan Outsourcing masih dibawah aspek kesejahteraan. Aspek perjanjian kerja yang dilakukan Universitas Mulawarman dan pihak penyedia jasa juga tidak sesuai dengan kesejahteraan karyawan yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlu banyak perbaikan yang dilakukan oleh pihak Universitas Mulawarman dalam memenuhi kesejahteraan karyawan outsourcing.

Kata Kunci : Analisis, Kesejahteraan, Outsourcing

¹ Mahasiswa Program Studi Pembangunan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Akbarmarhaen@gmail.com

² Dosen Pembimbing, Dosen Program Studi Pembangunan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Pendahuluan

Dewasa ini di banyak negara, tatanan pasar kerja banyak terjadi perubahan sebagai dampak dari perubahan tujuan ekonomi dunia. Pasar kerja saat ini di dorong ke suatu tatanan yang lebih fleksibel bersama dengan menguatnya pasar bebas perekonomian dunia. Sistem kerja pasar yang tidak kaku dan lebih fleksibel dipercayai akan memberikan pertumbuhan ekonomi, memperluas lapangan kerja, serta meningkatkan pendapatan masyarakat.

Dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi nasional, buruh/tenaga kerja memiliki peran penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan termasuk tenaga kerja outsourcing atau biasa disebut tenaga kerja harian lepas. Istilah tenaga kerja harian lepas termasuk dalam kategori precarious work yaitu istilah yang sering dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi tenaga kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin, atau tidak aman dan tidak pasti.

Ketentuan outsourcing dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi sehingga dapat menciptakan lapangan kerja dan mengurangi jumlah pengangguran setiap tahun yang mengalami peningkatan.

Namun sistem outsourcing banyak dianggap merugikan para pekerja akibat ketidakpastian kerja. Berdasarkan hasil penelitian Akatiga di pusat-pusat industri di tiga provinsi terhadap sistem hubungan kerja outsourcing memperlihatkan kecenderungan merugikan pihak pekerja. Penelitian tersebut mengungkapkan praktik outsourcing menimbulkan tiga bentuk diskriminasi yang didapatkan pekerja, yakni perbedaan upah, status pernikahan yang membatasi akses mendapat pekerjaan serta hak berorganisasi. Dalam penelitian tersebut dikatakan upah buruh outsourcing 26 persen lebih rendah dibanding buruh tetap.

Universitas Mulawarman menggunakan jasa tenaga kerja outsourcing dalam bidang karyawan kebersihan. Universitas Mulawarman telah melaksanakan sistem kerja outsourcing sejak tahun 2014. Akan tetapi dalam prosesnya tidak semua menggunakan jasa tersebut. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis kebanyakan yang menggunakan jasa sistem kerja outsourcing adalah SI dan S2 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Budaya, dan Balai Bahasa dengan jumlah pekerja kurang lebih 20 orang. Para pekerja tersebut disediakan oleh pihak ketiga yakni perusahaan outsourcing.. Para pekerja outsourcing ini pun tidak berada dalam satu perusahaan jasa yang sama, namun berbeda-beda disesuaikan dengan kebutuhan. Akan tetapi yang menjadi pengguna dan menekan kontrak tetap di bawah naungan Universitas Mulawarman.

Adapun penggunaan jasa perusahaan outsourcing oleh Universitas Mulawarman dianggap dapat mengefisiensi biaya dan lebih mudah mencari pekerja. Namun di sisi lain karyawan outsourcing tetap harus mendapatkan haknya sebagai pekerja. Dalam observasi yang dilakukan penulis banyak pekerja yang mendapatkan gaji dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) dan tak memiliki jaminan sosial yang biasa didapatkan oleh pekerja.

Dalam hal ini tentu Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengamanatkan bahwa kesejahteraan sosial bagi semua. Olehnya itu baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak berhak mendapatkan upah dan jaminan sosial yang layak demi kesejahteraan para pekerja. Hal ini tentu juga menarik karena

sistem outsourcing telah masuk dalam 5 institusi pendidikan yang seharusnya menjadi contoh terhadap berbagai model kebijakan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai adalah Bagaimana analisis kesejahteraan Karyawan Outsourcing di Universitas Mulawarman?

Kerangka Dasar Teori

Tenaga Kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) atau Human Resources mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam situasi ini, sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia, dengan katas lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau manpower. Secara singkat tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja.

Adapun tenaga kerja memiliki beberapa definisi, menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pembangunan ketenagakerjaan menurut UU nomor 13 tahun 2003 bertujuan untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal.
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan

Kesejahteraan

Setiap orang yang hidup selalu menginginkan kesejahteraan dalam hidup sebab dengan kesejahteraan hidupnya akan menjadi tenang dan tentram. Menurut Hasibuan (2005: 186), kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan). Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas meningkat.

Kesejahteraan adalah titik ukur bagi masyarakat yang berarti bahwa telah berada pada kondisi sejahtera. Para ahli ekonomi melihat kesejahteraan sebagai indikasi dari pendapatan individu dan daya beli masyarakat. Menurut pemahaman ini, konsep kesejahteraan memiliki pengertian yang sempit karena dengan hanya melihat pendapatan sebagai indikator kemakmuran ekonomi berarti kesejahteraan dilihat sebagai lawan dari kondisi kemiskinan (Widyastuti 2012).

Indikator pencapaian kesejahteraan yaitu:

1. Kependudukan
2. Kesehatan
3. Pendidikan
4. Ketenagakerjaan

5. Konsumsi rumah tangga
6. Perumahan
7. Sosial lainnya

Berdasarkan pengertian di atas, maka diasumsikan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik yang berbentuk uang barang maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan suatu program yang menitik beratkan terharapkan pekerjaan dan lingkungan kerja.

Outsourcing

Pengertian Outsourcing secara umum merupakan pemindahan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Pengertian ini sejalan dalam UU nomor 13 tahun 2003 outsourcing adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada 30 perusahaan lain (subkon). Dalam Undang-Undang Cipta Kerja dikenal istilah alih daya

Outsourcing adalah kegiatan menyerahkan sebagian pelaksanaan aktivitas tertentu kepada pihak lain berdasarkan perjanjian tertentu, perjanjian ini dilakukan dengan cara penandatanganan atau sering kali diperjelaskan dengan sistem kontrak (Puspita Ghaniy Anggraini 2016).

Adapun pola kerja dalam bentuk outsourcing secara umum adalah pekerjaan dari suatu perusahaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah memiliki badan hukum, yang dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan buruh yang tidak bekerja, akan tetapi hanya kepada perusahaan penyedia tenaga kerja.

Outsourcing dapat diilustrasikan dengan adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja yang merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna tetapi pekerja memiliki hubungan kerja hanya dengan perusahaan pengguna pekerja dilakukan berdasarkan sebuah perikatan. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna meningkatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna”

Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja yakni suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohaniah, baik didalam dan diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kesejahteraan yang dimaksud yakni bagaimana para pekerja/buruh dapat mendapatkan gaji yang layak, jaminan sosial, dan Fasilitas Kesejahteraan.

Adapun program-program yang menunjang jaminan kesejahteraan tenaga kerja, diatur dalam undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek jo, PP Nomor 14 Tahun 1993 Tentang penyelenggara Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari itu maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketengangan kerja bagi pekerja akan

terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

Adapun ruang lingkup jaminan sosial bagi tenaga kerja meliputi :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
4. Jaminan Hari Tua

Kerangka Pemikiran

Indikator kesejahteraan tentu dapat kita ukur dalam berbagai aspek contohnya terpenuhinya upah karyawan. Adapun komponen upah juga terdapat berbagai jenis yakni, pendapatan upah pokok yang didapatkan karyawan setelah melalui proses kerja yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian. Ke dua yakni adanya tunjangan pokok yakni suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan transport. Ke tiga yakni Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Adapun fokus penelitian ini antara lain adalah bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan outsourcing dilihat dari pendekatan pendapatan dan jaminan sosial.

Dalam penelitian ini digunakan dua sumber data yaitu: Data primer dan data sekunder. *Key informan* sebagai sumber data primer adalah Pejabat Pembuat Komitmen Universitas Mulawarman, Pejabat Pembuat Komitmen Universitas Mulawarman dan Penyedia Jasa Outsourcing, Karyawan Outsourcing di Universitas Mulawarman. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari dokumen, arsip dan laporan terkait dengan analisis kesejahteraan karyawan outsourcing di Universitas Mulawarman

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) tinjauan pustaka (*library research*), (2) Penelitian lapangan (*field work research*) yaitu melalui observasi, wawancara dan penelitian dokumen. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah metode analisis kualitatif menurut Miles, Huberman dan Saldana (2014:31-33) yang meliputi kegiatan: (1) Kondensasi Data (*Data Condensation*), (2) Penyajian Data (*Data Display*), (3) Penyimpulan/Verifikasi (*Drawing and Verifying Conclusions*)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing di Universitas Mulawarman.

a. Pengupahan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terkait gaji yang layak diterima oleh pekerja. Gaji layak seorang pekerja dalam aturan tersebut harus sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). UMP merupakan upah

minimum yang berlaku di seluruh Kabupaten/Kota dalam satu provinsi. Pengupahan sesuai standar minimum 84 bertujuan agar pekerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum ini juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan. Dalam aturan ini upah minimum terdiri dari Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kota. Artinya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Dalam pengupahan yang diterima oleh karyawan outsourcing di Universitas Mulawarman memiliki besaran yang berbeda-beda. Hal ini karena para karyawan bekerja di perusahaan outsourcing yang berbeda-beda. Gaji seorang pekerja outsourcing di Universitas Mulawarman memiliki besaran dari Rp 2.125.000 – 2.800.000 sesuai dengan yang tertera di kontrak.

Selain itu upah yang diterima pekerja juga dilihat dari absensi kehadiran kerjanya, jikalau tidak masuk karena berhalangan sakit maka gaji tetap dihitung namun jika hal lain maka akan dianggap absen dan dilakukan pemotongan gaji. Adapun untuk jam kerja, karyawan outsourcing kebersihan rata-rata harus masuk jam 06.00 pagi dan pulang jam 17.00 Wita. Jikalau dirata-rata maka karyawan bekerja 10 jam lebih dalam sehari. Padahal dalam aturan hanya 8 jam kerja. Karyawan mengungkapkan kerja berat yang mereka lakukan pada saat dipagi hari menyiapkan semua ruangan dan ketika jam kerja selesai yakni mengatur kembali tempat yang sudah dipakai. Selain daripada itu meski tetap bertahan dikampus, sifatnya hanya mengawasi dan melihat yang menjadi kebutuhan dalam proses belajar dan administrasi di kampus.

Dengan demikian bahwa gaji yang layak terhadap karyawan belum diberikan sesuai ketentuan upah yang layak bagi kemanusiaan.

b. Jaminan Sosial

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Setiap pekerja menghadapi resiko sosial ekonomi dan jaminan sosial tenaga kerja dapat mengatasi resiko sosial ekonomi tersebut. Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian. Baik kepastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan resiko. Hal itu pun juga terjadi pada pekerja pasti akan menghadapi resiko-resiko. Setiap pekerja suatu saat nanti pasti akan mengalami masa tua. Produktivitas kerja suatu saat pasti akan menurun, sehingga tentunya akan diganti dengan yang lebih muda.

Dampaknya pekerja tersebut tentu akan diberhentikan dan berpengaruh terhadap penghasilannya begitu juga karyawan outsourcing di Universitas Mulawarman. Seorang pekerja atau karyawan juga dapat mengalami kecelakaan kerja sehingga dapat mengganggu penghasilan. Pekerja juga dapat mengalami sakit ringan hingga berat dan biasanya harus dirawat di rumah sakit. Hal ini tentu membutuhkan biaya banyak yang dapat mempengaruhi gaji yang didapatkan. Terlebih jika pekerja meninggal dunia dan penghasilannya dihentikan maka keluarga yang ditinggalkan tentu tak akan berdaya.

BPJS Ketenagakerjaan karyawan outsourcing di Universitas Mulawarman sendiri hanya mencakup 3 hal yakni, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja jaminan kematian. Sedangkan untuk jaminan pensiun tidak diberikan karena dianggap hanya sistem kerja outsourcing.

Selain BPJS Ketenagakerjaan, harusnya karyawan outsourcing juga mendapatkan BJPS Kesehatan namun hal ini tidak dilakukan oleh perusahaan maupun isian dalam sistem kerja kontrak.

Dengan demikian bahwa jaminan sosial yang diberikan dan diterima oleh pekerja outsourcing di Universitas Mulawarman tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Ini membuat kesejahteraan karyawan outsourcing dari segi jaminan sosial belum mensejahterakan.

c. Fasilitas Kesejahteraan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Fasilitas kesejahteraan dalam hal ini diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 100 ayat satu, “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Fasilitas kesejahteraan yang dimaksud antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas rekreasi, dan koperasi. Dalam aturan ini menyebutkan bahwa penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja. Buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Selain itu terkait fasilitas kesejahteraan Menteri Ketenagakerjaan juga menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 tahun 2018 tentang Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/buruh di perusahaan. SE Menaker 4/2018 tersebut pada intinya meminta Gubernur untuk mendorong perusahaan agar menyediakan fasilitas pekerja/buruh di perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan sesuai kemampuan perusahaan yang dituangkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dengan demikian fasilitas kesejahteraan karyawan belum sesuai dengan aturan yang berlaku. Fasilitas yang ada hanya fasilitas yang sudah ada Universitas Mulawarman yaitu berupa masjid, kantin, dan tempat istirahat. Sedangkan perusahaan terkait belum mampu memberikan fasilitas kesejahteraan yang lain 91 yaitu pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas olahraga, fasilitas rekreasi, dan koperasi sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Penutup

Kesimpulan

1. Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing di Universitas Mulawarman
 - a) Dari pengupahan, bahwa gaji yang layak terhadap karyawan belum diberikan. Ini dapat diketahui dari gaji yang diterima oleh karyawan outsourcing yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Perjanjian kontrak yang disepakati antara pihak Universitas Mulawarman dan Perusahaan penyedia jasa juga belum merujuk pada aturan ketenagakerjaan.
 - b) Dari Jaminan Sosial bahwa jaminan sosial yang diberikan dan diterima oleh

pekerja outsourcing di Universitas Mulawarman tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Ini membuat kesejahteraan karyawan outsourcing dari segi jaminan sosial belum sesuai aturan.

- c) Dari Fasilitas Kesejahteraan mengenai fasilitas kesejahteraan karyawan belum sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini berpengaruh terhadap masih kurangnya kesejahteraan karyawan outsourcing di Universitas Mulawarman.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disimpulkan di atas, maka ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan terkait Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing di Universitas Mulawarman antara lain:

1. Universitas Mulawarman dalam bekerjasama dengan pihak ketiga harus berpedoman pada aturan yang berlaku yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 baik dari segi pengupahan, jaminan sosial dan fasilitas kesejahteraan.
2. Universitas Mulawarman dan penyedia jasa outsourcing dalam melakukan kesepakatan kontrak kerja harus tegas dan memperhatikan kesejahteraan karyawan outsourcing
3. Pihak ketiga harus konsisten terhadap kontrak yang telah disepakati secara bersama dengan pihak Universitas Mulawarman.
4. Anggaran yang dikeluarkan dalam perjanjian kontrak kerja harus disesuaikan berdasarkan aturan yang berlaku dalam ketenagakerjaan.
5. Perusahaan penyedia jasa dan Universitas Mulawarman harus memperhatikan fasilitas kesejahteraan karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna meningkatkan kesejahteraan
6. Sebagai Perguruan Tinggi terbesar di Pulau Kalimantan, Universitas Mulawarman wajib menerapkan standar kesejahteraan dalam sistem kerja outsourcing. Jika sistem outsourcing tidak memberikan aspek kemanusiaan, Universitas Mulawarman lebih baik menghapuskan sistem kerja sama dalam bentuk outsourcing.

Daftar Pustaka

- Adi, Rukminto. 2004. *Isbandi, Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial: Fisip UI Press, Jakarta*
- Anwar, Desy. 2001. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap: Karya Abditarna. Surabaya*
- Hasibuan, H Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bumi Aksara. Jakarta*
- L, Rukiyah dan Syahrizal, Darda. 2013. *UU Ketenagakerjaan dan Aplikasinya (UURI No. 13 tentang Ketenagakerjaan): Dunia Cerdas. Jakarta Timur*
- Miles, Mattew B dan Amichael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode –Metode Baru: Terjemahan Tjetjep Rohendi. Rohisi. Jakarta*
- Moleong. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif: Remaja Rosy Dakarya. Bandung*
- Noor. 2009. *Metode Penelitian : Kencana Prenada Media Group. Jakarta*
- Peraturan pemerintah nomor 35 Tahun 2021 Tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan pemutusan hubunga kerja
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Rosda. Bandung*
- Samsudin, Sadili. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesatu, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.*
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.*
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kencana. Jakarta.*
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 Tentang cipta kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.