



e-ISSN: 2745-6072

p-ISSN: 2745-6064

Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MAJU UDA  
Universitas Darma Agung MEDAN

---

## SOSIALISASI PELAKSANAAN OUTSOURCING DITINJAU DARI ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN DELI SERDANG

**Bambang Hermanto, Dahris Siregar**

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Email : [bambanghermantobh@gmail.com](mailto:bambanghermantobh@gmail.com)

Email : [dahrisinganteng@gmail.com](mailto:dahrisinganteng@gmail.com)

### Abstrak

Diperbolehkannya merekrut tenaga kerja kontrak sementara yang dilakukan secara langsung maupun melalui perusahaan/agen tenaga kerja (*outsourcing*) hal ini tentu menjadi satu masalah, apalagi sebagaimana kita perhatikan sistem kerja melalui *outsourcing* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi. Ditengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, Pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral jelas merugikan para kaum buruh. Pengabdian ini dilaksanakan di Kabupaten Deli Serdang. metode pelaksanaan yang digunakan adalah melalui kegiatan ceramah, diskusi dan tanya jawab tentang Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan. Acara sosialisasi ini melibatkan seluruh masyarakat di Kabupaten Deli Serdang untuk lebih memahami Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan. Adapun hasil diskusi dalam kegiatan Sosialisasi Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan di Kabupaten Deli Serdang dapat berjalan dengan lancar. Semua peserta terlihat antusias dan merasakan manfaatnya. Keberhasilan ini ditunjukkan antara lain: (1) Adanya kesesuaian materi dengan kebutuhan para guru untuk memahami tentang Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan. (2) Adanya respon yang positif dari peserta yang ditunjukkan dengan adanya diskusi yang cukup hangat dalam rangka implementasi Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci :** Outsourcing, Aspek Hukum, Ketenagakerjaan.

### PENDAHULUAN



e-ISSN: 2745-6072

p-ISSN: 2745-6064

**Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MAJU UDA**  
**Universitas Darma Agung MEDAN**

---

Sistem kerja yang berlaku saat ini tidak memiliki kepastian kerja dan bahkan lebih dari itu tidak ada perlindungan bagi buruh (dalam penulisan tesis ini penulis menyebut buruh). Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan bahkan terjadi disemua lini sehingga dalam situasi yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.

Legalisasi *outsourcing* ini memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada efektivitas hukum, dimana berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju. Nyatanya legalisasi sistem *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarakat karena bertentangan dengan progresivitas gerakan buruh dan serikat buruh yang selama ini menghendaki perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar buruh.

Bahkan rangkaian aksi menolak legalisasi sistem *outsourcing* dilatar belakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi buruh dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang oleh Karl Marx dikatakan sebagai suatu upaya mengeksploitasi buruh.<sup>1</sup>

Benar bahwa pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat artinya pembangunan tersebut dapat dilaksanakan dan berhasil jika situasi nasional dalam keadaan baik. Makin baiknya stabilitas Nasional, makin lancar usaha pembangunan. Pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas adalah unsur yang saling berkaitan, karena itu dalam pelaksanaan pembangunan harus senantiasa diusahakan keseimbangan yang serasi antara ketiga unsur tersebut.

Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Melalui penormaan terhadap tingkah laku manusia. Hukum menelusuri hampir semua bidang kehidupan manusia. Campur tangan hukum yang semakin



e-ISSN: 2745-6072

p-ISSN: 2745-6064

**Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MAJU UDA**  
**Universitas Darma Agung MEDAN**

---

meluas ke dalam bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan. Itu artinya hukum harus bisa menjadi institusi yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat. Bagi suatu masyarakat yang sedang membangun tentunya hukum selalu dikaitkan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat ke arah yang lebih baik, sebab melalui norma hukum yang dimaksud maka diharapkan ketertiban dan kepastian dapat terpenuhi sehingga mampu mewujudkan apa yang dicita-citakan dalam kehidupan masyarakat.

Tentu menjadi pertanyaan, bagaimana pembangunan dapat mengalami peningkatan kualitas apalagi diperuntukkan bagi terciptanya kesejahteraan masyarakat dalam hal ini buruh, jika kehadiran Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan hanya berdiri mengedepankan satu pihak tanpa memperhatikan pihak lain justru terjadi sebaliknya kehadiran Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan buruh. Sementara peran Negara dalam hubungan industrial terkesan sangat akomodatif terhadap kepentingan pemodal.

Lemahnya perlindungan hukum bagi buruh dapat terlihat dari problematika *outsourcing* yang akhir-akhir ini semakin sangat mengkhawatirkan dan menjadi isu nasional. Permasalahan buruh *outsourcing* memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan bayang-bayang cengkraman kapitalisme yang sama sekali tidak memandang buruh sebagai subjek penting dalam produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa dieksploitasi.

Problema *outsourcing* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang pada saat diundangkan banyak menuai kontroversi dikalangan kaum buruh. Ditengah kekhawatiran buruh akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme sebagaimana uraian penulis diatas, Pemerintah justru melegalkan praktek *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral nyata merugikan kaum buruh. Tuntutan penghapusan sistem *outsourcing* bukan saja datang dari kaum buruh, bahkan Prabowo Subianto yang merupakan salah seorang tokoh nasional mengkritik dengan mengatakan agar sistem *outsourcing* itu dihapuskan saja, menurut beliau "sistem *outsourcing* kurang manusiawi karena mengeksploitasi buruh"<sup>2</sup>.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap buruh, utamanya buruh kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat daribanyaknya



e-ISSN: 2745-6072

p-ISSN: 2745-6064

**Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MAJU UDA  
Universitas Darma Agung MEDAN**

---

penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*corebusiness*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing*, sehingga dalam prakteknya yang di-*outsource* adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di-*outsource* mengakibatkan buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh Undang-Undang.
2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain dan atau perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi buruh *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan *Principal* dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut hal yang sering terjadi berupa:
  - a. Hubungan kerja antara buruh dengan vendor tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu buruh dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon. “akan tetapi dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja”.
  - b. Perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan buruh apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekerjaan masih tersedia, dan apabila kontrak atas pekerjaan tersebut telah berakhir, maka hubungan kerja antara buruh dan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Dalam kondisi demikian biasanya perusahaan *outsourcing* memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu buruh tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung bertahun-tahun”.<sup>3</sup>
  - c. Vendor membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi buruh;
  - d. Tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi buruh serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja



e-ISSN: 2745-6072

p-ISSN: 2745-6064

**Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MAJU UDA  
Universitas Darma Agung MEDAN**

---

- dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
- e. Buruh *outsourcing* tidak diikuti sertakan dalam program Jamsostek saat ini bernama Badan Pelaksana Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) maupun Jaminan Pensiun. Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi buruh dan keluarganya;
  - f. Secara umum vendor tidak menerapkan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi buruhnya.
  - g. Sebagai buruh kontrak, maka buruh *outsourcing* tidak ada *jobsecurity* 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 buruh bekerja.

## **METODE PELAKSANAAN**

Kegiatan ini akan dilakukan di Kabupaten Deli Serdang. Dalam kegiatan ini akan melibatkan seluruh masyarakat di Kabupaten Deli Serdang. Dalam kegiatan ini diharapkan peserta mempunyai kemauan untuk mengikuti sosialisasi Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan.

Kegiatan ini akan dilaksanakan dengan metode sosialisasi yang dilaksanakan dengan cara ceramah, tanya jawab dan konseling tentang Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan. Secara lebih rinci metode kegiatan ini adalah sebagai berikut :

- a) Ceramah singkat, digunakan untuk menyampaikan sejumlah informasi, dibantu dengan modul dan media belajar keterampilan.
- b) Tanya jawab, digunakan selama proses penyuluhan dan konseling.
- c) Sosialisasi dan konseling, digunakan untuk memperlihatkan langkah kerja setiap materi yang diberikan.
- d) Melakukan sosialisasi yang dipusatkan di Kabupaten Deli Serdang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peserta penyuluhan terlihat antusias dengan materi penyuluhan yang diberikan. Hal ini terlihat dari antusiasnya para peserta dengan diskusi yang aktif dari awal acara sampai dengan berakhirnya acara.

Secara umum, penyuluhan ini berjalan dengan lancar. Hal ini karena dukungan sepenuhnya oleh pihak kampus, tempat berlangsungnya penyuluhan yang berupa



e-ISSN: 2745-6072

p-ISSN: 2745-6064

**Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MAJU UDA  
Universitas Darma Agung MEDAN**

---

sarana dan prasarana penyuluhan serta bantuan dalam mengumpulkan peserta penyuluhan.

## **KESIMPULAN**

Kegiatan Sosialisasi tentang Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan di Kabupaten Deli Serdang dapat berjalan dengan lancar. Semua peserta terlihat antusias dan merasakan manfaatnya. Keberhasilan ini ditunjukkan antara lain:

1. Adanya kesesuaian materi dengan kebutuhan para guru untuk memahami tentang Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan.
2. Adanya respon yang positif dari peserta yang ditunjukkan dengan adanya diskusi yang cukup hangat dalam rangka implementasi Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulkadir Muhammad, Hukum Perjanjian, (Bandung : PT. Alumni, 1986).  
Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003).
- Amin Widjaja, Outsourcing Konsep dan kasus, (Jakarta : Harvarindo, 2008)  
Bambang Dwiloka, Rati Riana, Teknik Menulis Karya Ilmiah, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2005).
- Benoe Satrio, Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan, (Yogyakarta : Andi Yogyakarta, 2003).
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2004).
- F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja, (Jakarta, Penerbit Sinar Grafika, 2005).
- Gunarto Suhardi, Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing, (Yogyakarta, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2006).
- H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 1993).
- Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK, (Jakarta : Penerbit VisiMedia, 2006).



e-ISSN: 2745-6072

p-ISSN: 2745-6064

**Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MAJU UDA  
Universitas Darma Agung MEDAN**

---

- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2007).
- Nasution, Metode Research /Penelitian Ilmiah, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007).  
Riduan Syahrani, Seluk Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata, (Bandung : PT.Alumni, 2000).
- R. Subekti, Aneka Perjanjian, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 1995).  
-----, Hukum Perjanjian, (Jakarta : PT. Intermasa, 2005).
- R. Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, (Bandung: Putra A Bardin, 1999).  
Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985).
- Richardus Eko Indrajit, Proses Bisnis Outsourcing, (Jakarta : Grasindo, 2003).
- Sehat Damanik, Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Jakarta : DSS Publising, 2006).
- Soerjono Soekanto, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003).
- Soeryodiningrat, Azas-Azas Hukum Perikatan, (Bandung : Tarsito Bandung, 1985).
- Soedibyo, Berbagai Jenis Kontrak Pekerjaan, (Jakarta : Pradnya Paramita, 1984).  
Suharnoko, Hukum Perjanjian Teori dan Analisa Kasus, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2004).
- Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2007).
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM)-I BUKITBARISAN MEDAN." *Jurnal Darma Agung* 28.2 (2020): 187-210.
- Yusuf, Mohammad, and Reza Nurul Ichsan. "Analisis Efektifitas Penggunaan Cadangan Devisa, Utang Luar Negeri dan Ekspor Terhadap Stabilitas Nilai Tukar." *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA* 4.2 (2019): 544-561.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2019, September). PENGARUH PERSEPSI KEMUDAHAN PENGGUNAAN DAN PERSEPSI DAYA GUNA TERHADAP MINAT NASABAH MENGGUNAKAN MANDIRI ONLINE PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) KCP GATOT



e-ISSN: 2745-6072

p-ISSN: 2745-6064

Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MAJU UDA  
Universitas Darma Agung MEDAN

---

SUBROTO 2. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN* (Vol. 2, No. 2, pp. 1128-1136).

Ichsan, R. N. (2019). KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PEMERINTAH KOTA LHOKSEUMAWE. *JUMANT*, 11(1), 13-18.

Gaol, J.L., Ichsan, R.N., Hutabarat, L., *The effect of working atmosphere and discipline toward employee work productivity in pt. Duta margalestarindomedan*, Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems (2020), Pages:554-564.  
<https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4882>

Nasution, L., Ichsan, R.N., Dewi, M.A., Surya, B.P., Sumastuti, E. *Emerging Supply and Demand as a Mix of Social, Economic, and Psychological Factors*, **Journal of critical reviews** JCR.2020; 7 (17) : 421-424.  
<http://www.jcreview.com/?mno=19953>

Siregar, G., & Lubis, M. (2020). SOSIALISASI PENERAPAN TINDAK PIDANA INFORMASI TEKNOLOGI ELEKTRONIK (ITE) BAGI MAHASISWA DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS DARMA AGUNG. PKM Maju UDA, 1(1), 1-7. Retrieved from <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/pkmmajuuda/article/view/UNDUH%20DISINI%20%28Bahasa%20Indonesia%29>

Lubis, M., & Siregar, S. (2020). RESTORATIVE JUSTICE SEBAGAI MODEL PERLINDUNGAN TERHADAP ANAK YANG BERHADAPAN DENGAN HUKUM. PKM Maju UDA, 1(1), 8-24. Retrieved from <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/pkmmajuuda/article/view/700>

Gaol, J., & Sinaga, S. (2020). SOSIALISASI DISIPLIN KERJA DAN SIKAP INOVATIF DENGAN KINERJA GURU SMA NEGERI 14 MEDAN. PKM Maju UDA, 1(1), 25-30. Retrieved from <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/pkmmajuuda/article/view/701>

Nasution, L., & Ichsan, R. (2020). SOSIALISASI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS MAHASISWA DAN ALUMNI FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SIMALUNGUN. PKM Maju UDA, 1(1), 31-36. Retrieved from <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/pkmmajuuda/article/view/702>

Lubis, M., & Siregar, G. (2020). SOSIALISASI PENCEGAHAN DAN PEMBERANTASAN NARKOTIKA DI DESA BANDAR KHALIFAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA. PKM Maju UDA, 1(1), 37-41. Retrieved from <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/pkmmajuuda/article/view/703>





e-ISSN: 2745-6072

p-ISSN: 2745-6064

**Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MAJU UDA**  
**Universitas Darma Agung MEDAN**

---

Sinaga, S., & Gaol, J. (2020). SOSIALISASI KESELAMATAN KERJA DI PT. PLN (Persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN. PKM Maju UDA, 1(1), 42-45. Retrieved from <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/pkmmajuuda/article/view/704>