

## I WANT TO KNOW YOU MORE

Time is like a river  
Ever running to the sea  
Each day it takes with it  
Part of your dream  
I don't want to spend my time here  
Chasing vanity  
Lord, that's why I'm down here  
On my knees

I want to go deeper  
I want to reach farther  
I want to climb higher  
Than I've ever been before  
Don't let me grow older  
Without growing closer  
With all my heart  
I want to know You more

Lord, I long to come into that  
Holy place with You  
Where mercy dances  
On angelic wings  
So as I push beyond the veil  
Of my humanity  
Let Your light of glory  
Fall on me



**OUTSOURCING:  
DILEMA ANTARA STRATEGI PENINGKATAN PROFITABILITAS  
DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL**

**Oleh :  
Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D, SH, MH, SE, MM**

Yang terhormat,  
Koordinator Kopertis Wilayah IV JAWA BARAT atau yang mewakili;  
Pengurus Yayasan Universitas Katolik Parahyangan;  
Bapak Rektor, para wakil Rektor Universitas Katolik Parahyangan;  
Bapak Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan beserta jajarannya;  
Ketua dan Anggota Senat Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;  
Para pimpinan Fakultas dan Lembaga di Lingkungan Universitas Katolik Parahyangan;  
Pengurus Ikatan Alumni Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;  
Para Dosen, Mahasiswa, Para Romo dan suster, serta tamu undangan dan hadirin yang saya muliakan.

Assalamualaikum Warahmatulahi Wabarakatuh,  
Salam sejahtera,  
Namo Buddhaya,  
Om Swastiastu,  
Salam Kebajikan,

Pertama-tama marilah kita panjatkan segala puji dan syukur kehadirat Tuhan atas segala rahmat, kepada kita semua, sehingga Acara Dies Natalis ke 61 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, dapat terselenggara dengan suasana penuh kebahagiaan. Pada kesempatan ini perkenankan pula saya bersyukur kehadirat Allah, atas segala kehormatan yang diberikan kepada saya, sehingga saya dapat menyampaikan orasi ilmiah di hadapan forum ini. Atas kepercayaan tersebut saya menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan serta panitia Dies Natalis.

Sesuai dengan kepercayaan yang diberikan, perkenankanlah saya menyampaikan orasi ilmiah dengan judul

**OUTSOURCING:  
SUATU DILEMA ANTARA STRATEGI PENINGKATAN PROFITABILITAS DAN  
TANGGUNG JAWAB SOSIAL**

Pilihan atas tema ini didasarkan kepada pertimbangan semakin berkembangnya praktik *Outsourcing* di Indonesia yang dianggap dapat mendukung efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan. Namun di sisi lain praktik ini juga dianggap menimbulkan bencana di bidang ketenagakerjaan.

## **PARA HADIRIN YANG TEHORMAT,**

Dalam dunia usaha, hal yang terpenting bagi sebuah perusahaan adalah bagaimana meraih dan mempertahankan keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Keunggulan bersaing berkaitan dengan kemampuan untuk memformulasikan berbagai strategi dalam mengeksploitasi kesempatan untuk meningkatkan profitabilitas, dengan cara memaksimalkan pengembalian investasi. Menurut Noe, *competitive advantage* adalah:<sup>1</sup>

*a company's ability to make product or offer service that are valued by customer more than those of competing firm.*

Memang pada satu sisi, adanya persaingan ini membawa konsekuensi positif, yakni para pengusaha berusaha untuk selalu melakukan ekspansi bisnis. Mereka harus membuat strategi yang dapat menyeimbangkan kesempatan dan ancaman dalam meningkatkan profitabilitasnya. Hal ini terjadi di berbagai negara di mana perusahaan besar dan perusahaan kecil berusaha untuk tumbuh menjadi perusahaan internasional. Mereka berusaha untuk melakukan peningkatan daya saing (*improve competitiveness*) yang arahnya menunjang kekuatan perusahaan dan mengurangi kelemahannya sehingga mampu bertahan dalam persaingan usaha. Sejalan dengan pendapat Noe tersebut, Michael Porter juga menyampaikan bahwa:<sup>2</sup>

*The term competitive advantage refers to the ability gained through attributes and resources to perform at a higher level than others in the same industry or market.*

Dalam hal ini keunggulan kompetitif mengacu pada kemampuan yang diperoleh melalui atribut dan sumber daya untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi daripada industri lain yang berada dalam pasar yang sama. Dengan hal tersebut memungkinkan

---

<sup>1</sup> Noe, R A., *Employee Training Development*, Int.Ed., Singapore:Irwin McGraw-Hill, 2000, hlm.606

<sup>2</sup> Characabaghi Lynch, *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance* by Michael E. Porter, 1980, hlm. 45.

perusahaan untuk memperoleh laba lebih tinggi daripada laba rata-rata. Lebih lanjut David menyatakan bahwa *competitive advantage* antara lain adalah:<sup>3</sup>

*any activity a firm does especially well compared to activities done by rival firms, or any resource a firm possesses that rival firms desire.*

Selanjutnya David menyatakan bahwa *competitive advantage* merupakan segala sesuatu yang dilakukan dengan sangat baik oleh sebuah perusahaan dibanding dengan pesaingnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mempertimbangkan sebaik mungkin segala keputusan-keputusan agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Steers mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan efektif adalah jangkauan usaha suatu program, sebagai suatu sistem, dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan sumber daya serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.<sup>4</sup> Singkatnya, suatu kegiatan efisien secara ekonomi jika tidak ada penggunaan sumber daya lain yang akan menghasilkan nilai yang lebih tinggi atau keuntungan bersih. Atau, suatu kegiatan tidak efisien secara ekonomi jika biayanya melebihi manfaatnya; atau jika dapat ditunjukkan bahwa sumber daya dapat digunakan untuk menghasilkan sesuatu dengan keuntungan bersih yang lebih tinggi.<sup>5</sup>

Sejalan dengan keinginan perusahaan untuk membuat berbagai keputusan yang efektif dan efisien dalam upaya meningkatkan *competitive advantage*, maka umumnya dilakukan dengan menetapkan berbagai cara. Adapun cara untuk meningkatkan *competitive advantage* menurut Michael Porter dapat dilakukan melalui *differentiation*, *overall low cost*, dan *focus*.<sup>6</sup> Porter dalam hal ini menggambarkan hal tersebut dalam gambar berikut<sup>7</sup>:

---

<sup>3</sup> Fred David, Forest R. David, *Strategic Management A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases*, Pearson, 2017, hlm. 36.

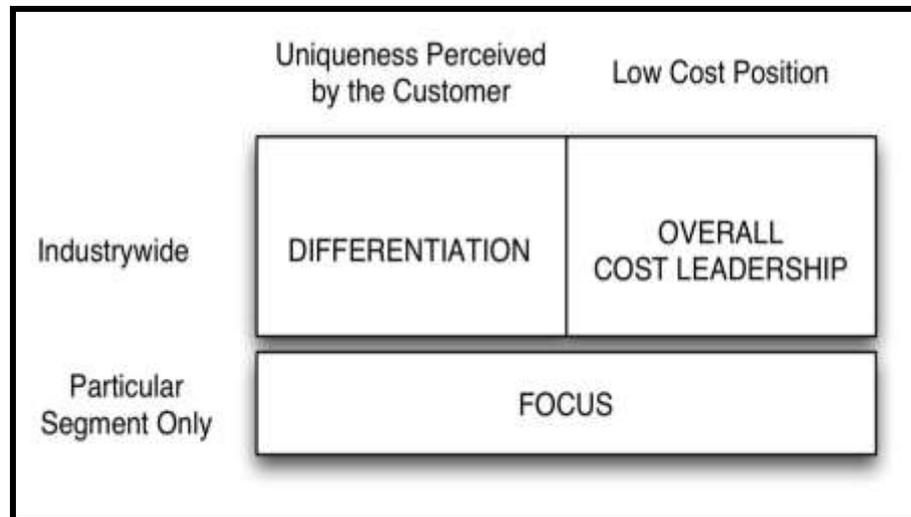
<sup>4</sup> Richard M Steers, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, 1985, hlm. 87.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 3

<sup>6</sup> Michael E. Porter, *Competitive Advantage Creating and Sustaining Superior Performance*, The Free Press, 1985, hlm. 12.

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 15.

**Gambar 1**  
**Strategic Advantage**



Sumber: Porter Competitive Advantage Creating and Sustaining Superior Performance, The Free Press, 1985, hlm. 12.

### 1. **Overall Low Cost Leadership**

Dengan strategi *Overall Low Cost Leadership* ini, perusahaan berusaha menjadikan dirinya produsen dengan tingkat efisiensi paling tinggi dan memiliki tingkat biaya paling rendah di antara para pesaingnya. Karakteristik strategi *low cost* ini antara lain:<sup>8</sup>

- a. Pembangunan fasilitas berskala efisien secara agresif;
- b. Berusaha melakukan pengurangan biaya berdasarkan pengalaman sebelumnya;
- c. Biaya ketat dan pengendalian terhadap biaya *overhead*;
- d. Menghindari pembebanan atas pelanggan manajerial;
- e. Minimalisasi Biaya Dalam Semua Aktivitas Yang Ada Dalam Rantai Nilai Perusahaan Seperti Jasa, Penjualan Dan Pengiklanan.

### 2. **Differentiation**

Perusahaan yang menerapkan strategi diferensiasi, tidak berusaha untuk tampil sebagai produsen dengan biaya paling rendah melainkan menghasilkan suatu produk

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 13.

yang memiliki keunikan, sehingga mudah dibedakan dari produk sejenis di pasar. Karakteristik strategi diferensiasi ini antara lain:<sup>9</sup>

- a. *Prestige dan Brand Image*;
- b. Teknologi;
- c. Inovasi;
- d. Fitur;
- e. Layanan Pelanggan;
- f. Jaringan Dealer.

### 3. **Focus**

Perusahaan yang memiliki strategi fokus, akan memilih suatu segmen atau kelompok segmen serta menyesuaikan strategi untuk melayani segmen tersebut. Keunggulan kompetitif dicapai dengan berkonsentrasi secara khusus pada segmen tersebut. Inti dari fokus adalah eksploitasi terhadap pasar tertentu yang berbeda dari industri lainnya.

Pada umumnya keputusan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan agar dapat meningkatkan *competitive advantage* adalah dengan menetapkan strategi *low cost*, di mana perusahaan berusaha menjadikan dirinya produsen dengan tingkat efisiensi paling tinggi dan memiliki tingkat biaya paling rendah di antara para pesaingnya. Menurut Koszewska, hal ini dilakukan dengan cara perusahaan tidak harus menghasilkan segala hal sendiri.<sup>10</sup> Hal tersebut dilakukan dengan cara mengalihkan sebagian pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan utamanya melalui yang dikenal dengan istilah *outsourcing*. *Outsourcing* dapat diartikan sebagai pengalihdayaan kontrak dengan perusahaan lain untuk melakukan fungsi tertentu, di mana fungsi yang biasanya dialihkan bukan bagian inti dari bisnis.

Pendapat lain menyatakan bahwa *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.<sup>11</sup> Dengan *outsourcing* perusahaan tidak perlu terlalu terfokus pada pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan *core bussinesnya*. Pekerjaan-pekerjaan penunjang dapat diserahkan pada perusahaan lain atau pihak lain. *Outsourcing* adalah salah satu ide terbaik yang memungkinkan banyak perusahaan untuk

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 14

<sup>10</sup> Koszewska, Malgorzata. *Outsourcing as a modern management strategy. Prospects for its development in the protective clothing market*. *Autex Research Journal*, 2004, hlm. 4.

<sup>11</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Praninta Offset, 2008, hlm.1.

fokus pada apa yang mereka lakukan dan menjadi salah satu konsep bisnis yang sukses dan menjadi strategi manajemen organisasi yang semakin populer saat ini.

Pada dasarnya terdapat beberapa tujuan dari pelaksanaan sistem *outsourcing*, antara lain untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri. Dalam jangka panjang kegiatan tersebut diharapkan akan mampu mengurangi pemusatan kegiatan industri di perkotaan menjadi lebih merata ke daerah-daerah.<sup>12</sup> Selain itu, *outsourcing* juga pada dasarnya memiliki dua tujuan yakni tujuan strategis dan tujuan berjangka panjang. Tujuan strategis *outsourcing* adalah, dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya dalam berkompetisi, atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Selanjutnya tujuan strategis selalu berjangka panjang bukan untuk keperluan sesaat. Tujuan jangka panjang setidaknya terdapat dua aspek yang hendak dicapai yakni:<sup>13</sup>

1. Hubungan bersifat jangka panjang  
Tujuan *outsourcing* adalah agar terdapat hubungan jangka panjang antara perusahaan pemberi pekerjaan dan pemberi jasa. Hubungan jangka panjang ini diharapkan agar pemberi jasa dapat beradaptasi dengan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Kebutuhan yang diinginkan memungkinkan sekali sifatnya unik sehingga tidak mungkin jasa diberikan dengan baik jika hubungan dilakukan dalam jangka waktu yang pendek.
2. Berkembang menjadi kemitraan bisnis  
Hubungan jangka panjang dan kesadaran saling menguntungkan, lama kelamaan akan berkembang menjadi mitra bisnis dalam artian yang lebih dalam. Hubungan ini hanya dapat dicapai jika kedua belah pihak merasa saling memberikan keuntungan dan saling mendukung sehingga bersama-sama sadar bahwa mereka memiliki tujuan yang sama, bukan tujuan yang berlainan atau bahkan bertentangan.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa pada satu sisi, bagi sebuah perusahaan, *outsourcing* merupakan strategi luar biasa yang dapat memungkinkan perusahaan memperoleh sejumlah manfaat, sehingga berdampak positif terhadap kinerja operasional perusahaan. Beberapa manfaat *Outsourcing* yang dapat diperoleh dalam hal ini adalah:

1. Nilai keuangan;
2. Fleksibilitas operasional yang meningkat;

---

<sup>12</sup> Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*, Alih Daya Publishing, Jakarta, hlm. 110.

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 36-37.

3. Peningkatan kualitas;
4. Mengurangi resiko;
5. Fokus pada kompetensi utama.

Dalam perkembangannya, saat ini *outsourcing* merupakan konsep bisnis yang paling populer yang banyak diterapkan oleh perusahaan dan industri di seluruh dunia.<sup>14</sup> Termasuk penggunaan *outsourcing* telah diterapkan di negara-negara ASEAN di bawah konsep integrasi ekonomi, dengan keyakinan bahwa integrasi ekonomi akan memfasilitasi masyarakat ekonomi ASEAN untuk meningkatkan keunggulan kompetitif yang lebih tinggi lagi. Namun di dalam praktik terdapat berbagai permasalahan yang sering timbul dalam pelaksanaan *outsourcing* antara lain:<sup>15</sup>

1. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain merupakan pekerjaan yang dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, tidak menghambat proses produksi secara langsung. Dalam pelaksanaannya perusahaan banyak yang tidak memperhatikan karena sering terjadi pekerja ditempatkan pada pekerjaan utama dari kegiatan suatu perusahaan. Misalnya di bank ditempatkan di bagian *teller*, *costumer service*, pegawai administrasi, sekretariat dan lainnya.
2. Perusahaan lain tersebut harus berbentuk badan hukum dan mendapat izin dari Pemerintah dalam hal ini kementerian Tenaga Kerja. Dalam praktik terjadi pelanggaran di mana tidak semua perusahaan penyedia jasa berbadan hukum bahkan ada yang tidak terdaftar dan tidak ada izin usaha.
3. Hubungan kerja dalam praktik berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Konsekuensi dari keadaan ini adalah hitungan masa kerja pekerja akan selalu dihitung dari awal maksudnya tidak ada penambahan masa kerja yang berakibat upah menjadi rendah, jaminan sosial diberikan untuk masa kerja yang hanya maksimal tiga tahun dengan perpanjangan yang berakibat pada hitungan pesangon dan uang penghargaan jika di PHK, uang pensiun dan jenjang karir.
4. Pada perjanjian *outsourcing* pihak pekerja/buruh mengadakan perjanjian kerjanya bukan dengan perusahaan di mana mereka bekerja, akan tetapi mereka membuat perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga

---

<sup>14</sup> Shy, Oz & Stenbacka, Rune. Strategic Outsourcing. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 50, 2003, hlm. 203-224

<sup>15</sup> Khairani, Analisis Permasalahan *Outsourcing* (Alih Daya) dari Perspektif Hukum, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, NO. 56, April 2012, hlm. 63.

kerja. Demikian juga pemberian upah diberikan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tersebut. Permasalahannya adalah waktu kerja kontrak ini terus menerus dilakukan, sehingga sangat merugikan bagi pekerja/ buruh yang posisinya sangat lemah. Selain itu bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran, tidak ada ketentuan sanksi, sehingga benar-benar sangat merugikan kepada pekerja/buruh yang di *outsourcing* tersebut.

5. Perlindungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja sangat minim yakni hanya berupa upah, dalam hal ini paling tinggi Upah Minimum, waktu istirahat dan jaminan sosial, hak berserikat dan perlakuan yang sama dengan pekerja biasa tidak diberikan, sehingga hak berserikat tidak berkembang.

Hal inilah yang menyebabkan terjadinya dilema dalam praktik ketenagakerjaan. Pada satu sisi, peningkatan *competitive advantage* merupakan hal yang wajib dilakukan perusahaan untuk bisa menghadapi persaingan di dunia usaha dan meningkatkan profitabilitas melalui dipilihnya *outsourcing* sebagai upaya pengurangan biaya. Namun di sisi lain, hal inilah yang menyebabkan hilangnya tanggung jawab sosial perusahaan sebab berbagai kewajiban perlindungan terhadap tenaga kerja yang diatur dalam perjanjian kerja menjadi sangat minim. Dilema inilah yang menyebabkan sampai saat ini terjadinya berbagai perdebatan di sekitar pelaksanaan *outsourcing*.

#### **PARA HADIRIN YANG TEHORMAT,**

Saat ini, praktik *Outsourcing* di Indonesia berkembang menjadi sangat pesat. Seperti yang disampaikan oleh Indonesian *Outsourcing* Association (IOA) atau dikenal dengan Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI), sepanjang tahun 2015, total market (*market size*) bisnis alih daya mencapai Rp 39,5 triliun. Selama tahun sebelumnya pasar industri alih daya mencapai Rp 16,96 triliun (2013) dan Rp 17,15 triliun (2014) kenaikan diprediksi ke depan hingga 130,32 %. Hal ini disebabkan semakin meningkatnya bisnis *outsourcing* dunia ditaksir mencapai 970 miliar dolar AS atau setara dengan Rp 9.215 triliun.<sup>16</sup>

Praktik *Outsourcing* di Indonesia diatur di dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

---

<sup>16</sup> Yoga Sukmana, Potensi Pasar *Outsourcing* Indonesia capai 17.5 triliun, <https://money.kompas.com/read/2014/07/01/1113028/> diakses tanggal 21 Agustus 2019, pk 5.44

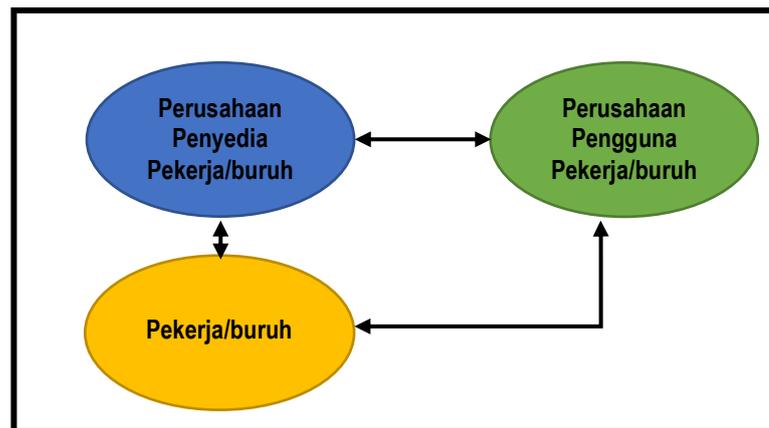
“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”

Dalam melaksanakan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut dibutuhkan adanya tiga pihak yang terkait satu sama lain, yakni:

1. Perusahaan penyedia pekerja/buruh (penyedia);
2. Perusahaan pengguna pekerja/buruh (pengguna);
3. Pekerja/buruh

Hubungan para pihak di atas dapat digambarkan dalam gambar di bawah ini:

**Gambar 2**  
**Hubungan para pihak dalam *Outsourcing***



Sumber: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Selanjutnya pada tahun 2011 dikeluarkanlah oleh Mahkamah Konstitusi Putusan No 27/PUU/2011 yang mengabulkan pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik. Dari putusan tersebut dijelaskan bahwa kedudukan outsourcing di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih sah dan tetap berlaku kecuali ketentuan yang terdapat pada Pasal 65 Ayat (7) dan Pasal 66 Ayat (2) b yang berkaitan dengan perjanjian kerja yang dilakukan secara terus menerus dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Kemudian pada Tahun 2012 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain menyebutkan bahwa pekerjaan yang bisa diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh haruslah merupakan kegiatan jasa jasa penunjang. Adapun kegiatan jasa penunjang yang dimaksud adalah *cleaning service*, *catering*, keamanan, pemborongan pertambangan dan perminyakan serta transportasi.

Pilihan perusahaan untuk mengurangi risiko berkurangnya profitabilitas perusahaan melalui *outsourcing*, memang menjadi hal yang sangat sulit dilakukan oleh perusahaan apabila dikaitkan dengan konsep tanggung jawab sosial perusahaan terhadap para pekerja/buruh perusahaannya. Seperti diketahui menurut *The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* menyatakan bahwa *Corporate Social Responsibility* adalah komitmen bisnis untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan, bekerja dengan para karyawan perusahaan, keluarga karyawan tersebut, berikut komunitas-komunitas setempat (lokal) dan masyarakat secara keseluruhan, dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan.<sup>17</sup> Dengan adanya dampak dari penggunaan *outsourcing* maka tanggung jawab sosial perusahaan terkesan menjadi terabaikan.

Dampak dari penggunaan *outsourcing* juga dikuatkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudawan Somjai, memang terdapat keuntungan-keuntungan yang diperoleh perusahaan apabila melakukan *outsourcing*.<sup>18</sup> Namun di sisi lain terdapat pula kerugian-kerugian akibat *outsourcing*. Hal tersebut dapat terlihat dalam tabel di bawah ini.

---

<sup>17</sup> Bambang Rudito, Melia Famiola, *CSR (Corporate Social Responsibility)*, Bandung: Rekayasa Sains, 2013, hlm. 106.

<sup>18</sup> Sudawan Somjai, *Advantages and disadvantages of outsourcing*, Graduate Program Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok, Thailand, 2017.hlm. 158

**Tabel 1**  
**Keuntungan dan Kerugian dari Outsourcing**

Advantages	Percentage
1. Expertise and fast delivery	89
2. Concentrating on core process production	82
3. Risk-sharing	91
4. Cost Reduction- operating cost, and recruitment cost	90

Table 2

Disadvantages	Percentage
1. Risk of exposing confidential data and technology	86
2. Synchronizing the deliverables	84
3. Many Hidden costs	91
4. Lack of customer focus	90

Sumber: Sudawan Somjai, Advantages and disadvantages of *outsourcing*, Graduate Program Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok, Thailand, 2017.hlm. 158

Dalam realitanya praktik *outsourcing* memang merupakan salah satu jalan ke luar bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan diri dan menciptakan *competitive advantage*. Bahkan apabila perusahaan tidak sanggup bersaing dalam dunia bisnis bisa merugikan tidak hanya perusahaan itu sendiri namun juga para pekerja atau buruh karena dapat mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dan hilangnya kesejahteraan para pekerja itu sendiri. Oleh karena itu melihat dari data perkembangan bisnis *outsourcing* seperti yang diuraikan di atas dan berbagai peraturan yang ada, *outsourcing* sebagai salah satu praktik bisnis yang mampu menyerap tenaga kerja di Indonesia, masih dapat dipertahankan, hanya saja pengaturan mengenai syarat-syarat pelaksanaannya harus diperjelas atau dipertegas sehingga tidak menimbulkan multi tafsir yang dapat dijadikan sebagai dasar penyelundupan hukum bagi para pihak. Di samping itu pengawasan praktik *outsourcing* perlu pula digalakkan untuk mencegah terjadinya penyimpangan.

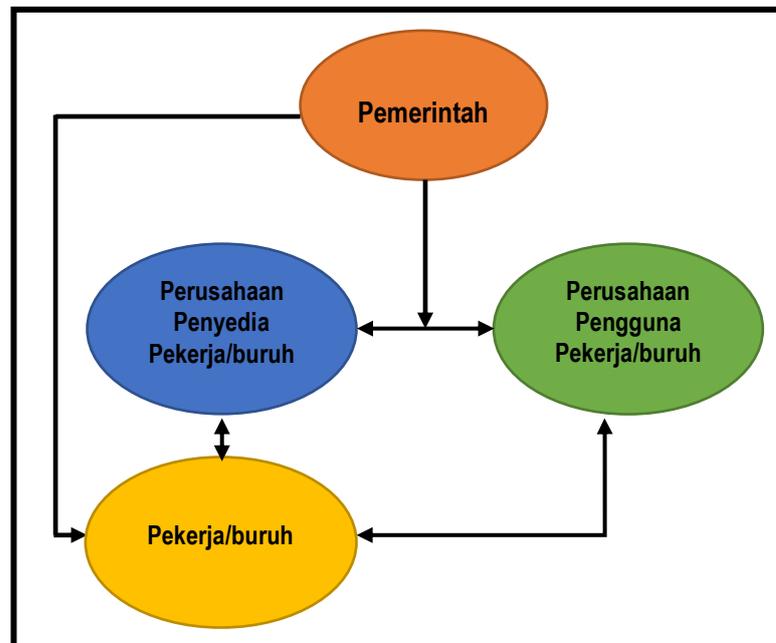
Sementara itu, bagi para pihak yang terlibat dalam praktik *outsourcing*, tidak bisa hanya berdiam diri, karena berbagai permasalahan berkaitan dengan *outsourcing* harus diselesaikan oleh mereka yang terkait di dalam praktik tersebut. Di sinilah dibutuhkan solusi dan langkah nyata yang dilakukan untuk meminimalisir permasalahan. Mereka harus bersama-sama menjadi partner dalam bekerja untuk membangun hidup ke depan dengan cara saling memberi dan mendukung. Oleh karena itu, para pihak tidak bisa hanya saling menyalahkan satu sama lain terhadap berbagai permasalahan yang timbul akibat

dari adanya *outsourcing* tersebut tanpa melakukan tindakan yang dapat menyelesaikan masalah. Hal ini sejalan dengan ungkapan bahwa:

Seseorang yang luar biasa itu, sederhana ucapannya  
Tetapi hebat dalam tindakan,  
Serta karyanya berguna bagi banyak orang

Guna membantu para pihak dalam andilnya mendukung keselarasan hubungan seperti yang dijelaskan di atas, maka terdapat beberapa solusi yang dapat diajukan. Seperti disebutkan dalam uraian sebelumnya para pihak dalam *outsourcing* terdiri dari tiga pihak yakni Perusahaan penyedia pekerja/buruh, perusahaan pengguna pekerja/buruh, dan pekerja/buruh. Namun selain ketiga pihak tersebut sebenarnya terdapat pihak pemerintah yang tidak dapat dilepaskan dari praktik *outsourcing*. Hal ini mengingat dalam *outsourcing* terkait dengan adanya hubungan kerja antara para pekerja dengan pengusaha yang bersifat perdata, namun di dalamnya masuk unsur-unsur publik dengan adanya berbagai pengaturan yang mengatur hubungan tersebut. Apabila hal tersebut digambarkan maka nampak seperti dalam gambar di bawah ini.

**Gambar 3**  
**Hubungan para pihak Setelah Masuknya**  
**Unsur Pemerintah**



Oleh karena itu solusi yang dapat diberikan berkaitan dengan praktik *outsourcing* ini adalah:

### **1. Bagi Perusahaan Penyedia Pekerja/buruh**

Perusahaan penyedia pekerja/buruh sebagai perusahaan yang membuat perjanjian kerja dengan para pekerja/buruh tetap, harus memperhatikan tanggung jawab sosial. Baker mengatakan bahwa tanggung jawab sosial adalah bagaimana cara perusahaan mengelola proses bisnisnya untuk menghasilkan segala hal yang positif yang berpengaruh terhadap lingkungannya. Tanggung jawab sosial dapat dikatakan sebagai cara perusahaan mengatur proses produksi yang berdampak positif pada komunitas. Dapat pula dikatakan, sebagai proses penting dalam pengaturan biaya yang dikeluarkan untuk meraih keuntungan, baik internal (pekerja, *shareholder*), maupun eksternal (kelembagaan, pengaturan umum, anggota-anggota komunitas, kelompok komunitas sipil dan perusahaan lain). Walaupun dalam praktiknya pekerja/buruh tidak akan dipekerjakan pada perusahaan penyedia pekerja/buruh, esensi tanggung jawab sosial perusahaan tersebut kepada pekerja/buruh pada dasarnya harus tetap ada. Oleh karena itu, pengusaha penyedia pekerja/buruh sebaiknya membuat skema hubungan kerja sama yang melindungi hak pekerja/buruh. Perusahaan penyedia pekerja/buruh harus pula menetapkan standar kepada pekerja/buruh yang dapat dipekerjakan di perusahaan pengguna pekerja/buruh. Perusahaan penyedia juga harus mampu memastikan adanya kelangsungan kerja berupa pengalihan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* dalam hal perusahaan pengguna pekerja/buruh tidak lagi mendapatkan pekerjaan dari perusahaan pengguna pekerja/buruh. Perusahaan penyedia juga harus dapat menyediakan akses pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja dalam hubungan antara perusahaan pengguna pekerja/buruh dengan pekerja/buruh. Akses pengawasan tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan atau perjanjian penyediaan jasa yang dibuat oleh kedua perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan penyedia pekerja/buruh harus bertindak secara profesional dengan menaati regulasi yang berlaku sehingga dapat menjadi mitra usaha yang dapat diandalkan.

Pengusaha penyedia pekerja/buruh juga berperan dalam hal pengembangan pekerja/buruh sebagai sumber daya manusia di perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kemampuan manusia untuk melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini menitikberatkan pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan melalui penciptaan keterlibatan manusia itu sendiri dan pada pemanfaatan kemampuan

untuk mendapatkan penghasilan dan perluasan peluang kerja.<sup>19</sup> Menurut teori *human capital*, kualitas sumber daya manusia selain ditentukan oleh kesehatan, juga ditentukan oleh pendidikan. Pendidikan ini perlu dipahami sebagai usaha bersama yang perlu dimiliki oleh seluruh pihak, termasuk perusahaan penyedia pekerja/buruh. Pendidikan dipandang tidak hanya dapat menambah pengetahuan tetapi dapat juga meningkatkan keterampilan (keahlian) pekerja/buruh, pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Produktivitas di satu pihak dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi, di lain pihak dapat meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan.<sup>20</sup>

Dalam rangka memenuhi tanggung jawab sosial tersebut, maka perusahaan penyedia pekerja/buruh juga wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia pekerja/buruh dan penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan penyedia pekerja/buruh, sehingga perlindungan, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia pekerja/buruh.

## **2. Bagi Perusahaan Pengguna Pekerja/buruh**

Perusahaan pengguna pekerja/buruh harus memberikan penghargaan kepada pekerja/buruh *outsourcing* melalui pemberian hak-hak yang seharusnya didapat oleh pekerja/buruh. Hak-hak yang didapat itu adalah sebagaimana yang dimaksud oleh peraturan yang berlaku, dimana dalam peraturan tersebut, dikenal prinsip pengalihan tindakan perlindungan (prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE). TUPE adalah jaminan kelangsungan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja dengan penghargaan masa kerja (*experience*) serta penerapan ketentuan kesejahteraan (upah) yang sesuai dengan pengalaman dan masa kerja yang dilalui seseorang pekerja.<sup>21</sup> Prinsip TUPE ini didasarkan pada pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU/2011 yang menyatakan bahwa “dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama, dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk

---

<sup>19</sup> Effendy Tadjuddin Noer, *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 1995, hlm. 4.

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm.5.

<sup>21</sup> Kadek Agus Sudiarawan, Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja, *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 5 No. 2, hlm. 843-844.

dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya". Selanjutnya, disebutkan bahwa "...para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional."<sup>22</sup> Dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maka terlihat bahwa hak-hak pekerja/buruh tetap dijamin kelangsungan hubungan kerjanya.

Model perusahaan *outsourcing* yang diajukan sebagai solusi atas ketidakseimbangan hubungan yang terjadi antara perusahaan pengguna pekerja/buruh dan pekerja/buruh adalah Model *Outsourcing* Profesional, yang menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan, berorientasi pada *partnership* dan hubungan jangka panjang. Artinya, dalam menjalankan bisnis selalu memperhatikan kepentingan mitra kerja, baik baik pihak penyedia pekerja/buruh, pengguna pekerja/buruh maupun pekerja/buruh, dengan berpegang pada nilai etika dan moral yang baik serta menjaga kontinuitas hubungan dalam jangka panjang. hal ini sesuai dengan pendapat Pierlott bahwa pertimbangan moral dalam *outsourcing* sangat diperlukan. Tanpa nilai etika dan moral yang baik, perusahaan hanya akan berlaku oportunistis, menguntungkan dirinya sendiri, tidak memperhatikan kepentingan pekerja/buruh. Padahal pekerja/buruh merupakan aset bagi perusahaan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan bisnis.<sup>23</sup> Oleh karena itu pekerja/buruh harus dipandang sebagai mitra kerja atau partner, sehingga hubungan yang terjadi antar pihak saling menguntungkan. Hal ini juga disampaikan oleh Mariotti yang menyatakan bahwa *Outsourcing is not dirty word when it's true partnership*.<sup>24</sup>

## 2. Bagi Pekerja atau Buruh

Bagi pekerja atau buruh yang terikat sebagai pekerja *outsourcing*, harus mampu memiliki strategi dan kiat meningkatkan karier di dunia kerja yang kompetitif, sehingga dapat meningkatkan nilai jual dirinya terhadap perusahaan. Bagi para pekerja/buruh dalam menghadapi permasalahan ketidakpastian posisinya sebagai pekerja *outsourcing*, dapat

---

<sup>22</sup> Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: B.:n/PHIJSK/II/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi NOMOR 27/PUU-IX/2011, hlm. 44-45.

<sup>23</sup> Pierlott M. F., 2004, Moral Considerations in *Outsourcing* to Foreign Labor, *International Journal of Social Economics*, hlm. 582-592.

<sup>24</sup> Franceschini, F., M.Galetto, A.Pignatelli, and M.Varetto, 2003, *Outsourcing: guidelines for a structured approach*. *Benchmarking An International Journal*, hlm 246.

melakukan upaya untuk merubah statusnya dari pekerja kontrak (PKWT) berubah menjadi pekerja tetap (PKWTT), dengan terus meningkatkan kariernya di dunia kerja. Di dalam praktik banyak strategi dan kiat yang telah diupayakan untuk dapat membangun karier di dunia kerja. Namun menurut William James<sup>25</sup> dari Harvard University dalam membangun karier seseorang upaya yang paling baik adalah melalui sikap yang dilakukan ORANG tersebut. Hal ini terlihat dari ungkapannya sebagai berikut: "penemuan terbesar manusia adalah bahwa perubahan sikap dapat mengubah nasib seseorang". Hal ini juga dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harvard University yang menemukan bahwa ketika seseorang mendapatkan pekerjaan, 85 % keberhasilannya disebabkan oleh sikap orang tersebut, dan hanya 15 % diakibatkan karena kepandaian dan pengetahuannya. Sikap seseorang dapat menjadi aset terbesar bagi yang bersangkutan atau dapat menjadi beban bagi yang bersangkutan. Bahkan seseorang yang memiliki bakat hebat pun belum tentu mencapai keberhasilan dalam hidupnya dan kariernya di dunia kerja. Orang-orang yang berhasil dalam hidupnya dan kariernya di dunia kerja adalah mereka yang memiliki sikap untuk tidak menerima apa pun yang diberikan oleh nasib. Mereka mampu merespons setiap hal yang tidak baik yang terjadi dalam hidup di dunia kerja untuk melakukan sesuatu agar mereka menjadi orang yang mereka inginkan. Sementara orang yang gagal menerima segala yang terjadi dengan menyebut itulah nasib mereka dan mereka pantas untuk menerimanya. John C Maxwell<sup>26</sup> menyebutkan sikap sebagai pelopor dari diri kita yang sesungguhnya, akarnya berada di dalam batinnya, tetapi buahnya di luar.

Upaya untuk dapat membangun kemampuan bekerja dan membangun di dunia kerja, menjadi lebih baik dimulai dengan memiliki sikap positif. Pada dasarnya sikap positif seseorang dapat muncul disebabkan karena kemampuan *softskill* orang tersebut cukup tinggi. *Soft skills* adalah istilah sosiologis yang menunjuk pada kemampuan ketrampilan personalitas dan sosial seseorang, baik kemampuan komunikasi, keramahan, sifat optimis, kepemimpinan, serta kebiasaan seseorang, yang dapat ditempatkan dalam berbagai tingkatan. Tidak seperti *hard skill*, *soft skill* bersifat *invisible* dan tidak segera. Hal ini terbukti dari hasil penelitian Harvard University mengungkapkan bahwa kesuksesan karier seseorang 80% ditentukan oleh *soft skill*nya sementara hanya sekitar 20% saja ditentukan oleh *hard skill*.

Setelah *soft skill* berkembang maka akan muncul **sikap positif**. Orang-orang yang memiliki *soft skill* yang tinggi biasanya akan memiliki sikap positif baik terhadap dirinya

---

<sup>25</sup> James W. The will to believe. *The Works of William James (1875–1888), the 19-volume series, edited by Burkhardt FH, Bowers F and Skrupskelis IK*. Cambridge, MA: Harvard University Press. 1897, 1979. Vol. 6, hlm. 13–33

<sup>26</sup> Maxwell, John C. *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Nashville, Tenn: Thomas Nelson, 2007, hlm. 21

maupun lingkungannya dengan ciri mereka penuh perhatian, percaya diri, sabar dan rendah hati. Mereka memiliki harapan yang tinggi terhadap diri mereka sendiri dan orang lain. Selain itu, mereka mengusahakan hasil-hasil yang positif, dan banyak manfaat dari sikap positif ini untuk meningkatkan kualitas kehidupan. Sebaliknya, orang yang memiliki sikap negatif sangat sulit memelihara persahabatan, pekerjaan, dan hubungan dengan orang lain termasuk dalam membangun karier di dunia kerja. Mereka yang terbiasa menciptakan lingkungan negatif di tempat ia bekerja, dapat dipastikan mereka mengalami kesulitan membangun karier di dunia kerja.

### **PARA HADIRIN YANG SAYA MULIAKAN,**

Oleh karena itu, memulai perubahan ke arah positif merupakan kata kunci yang perlu dilakukan seorang pekerja/buruh *outsourcing*. Walaupun pada umumnya, sifat manusia tidak menyukai perubahan. Perubahan memang dirasakan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan. Apa pun efek perubahan, baik positif maupun negatif, tidak jarang perubahan ini dapat menimbulkan stres, bahkan stres berkepanjangan. Kadang kala seseorang merasa begitu betah dengan negativitas yang dimilikinya, bahkan ketika perubahan yang dilakukan adalah untuk sesuatu yang positif sekalipun, orang tersebut pun tidak dapat menerimanya. Bahkan memilih tetap memelihara sikap negatif tersebut. Namun bagi seorang pekerja/ buruh *outsourcing* apabila ia ingin meningkatkan kesejahteraan hidupnya maka ia harus memulai perubahan dengan cara berpikir positif.

Selain itu salah satu strategi membangun karier di dunia kerja bagi perubahan pekerja/buruh *outsourcing* ialah selalu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang berhubungan dengan profesi pilihannya. Bagaimanapun juga, satu hal yang patut digaris bawahi, ialah bagaimana memahami pentingnya mengembangkan potensi pribadi, dan tidak puas hanya dengan kualitas yang dimiliki selama ini. Karena itu, pekerja/buruh *outsourcing* harus mampu mengembangkan profesi dan tidak terpaku hanya pada pekerjaan yang sama. Pendidikan profesional dapat menjadi alternatif untuk membangun kualitas yang bersangkutan, meski sering kali sangat sukar memasukkannya ke dalam jadwal kehidupan yang sudah padat.

## PARA HADIRIN SEKALIAN,

Langkah-langkah utama yang harus dimiliki para pekerja/buruh *outsourcing* dalam membangun kariernya antara lain:

1. Personal values.

Dalam memutuskan karier yang ideal bagi diri sendiri, maka sangatlah penting untuk mengenali secara mendalam personal *values* yang dimiliki oleh diri sendiri yang akan berbeda dengan orang lain. Adapun alasan mengapa seseorang perlu mengetahui adanya personal *value* adalah karena personal *value* memiliki peranan penting dalam hidup seseorang, dan jika akan memutuskan karier yang bertentangan dengan personal *value* yang dimiliki, maka kemungkinan tidak akan melihat hasil seperti yang diharapkan. Sebagai contoh apabila seseorang calon ahli hukum dalam personal *valuenya* tidak memiliki keinginan untuk menghadapi konflik dengan seseorang maka sebaiknya yang bersangkutan jangan bekerja sebagai pengacara di pengadilan, melainkan bekerja sebagai *legal drafter* di perusahaan. Jadi dengan kata lain, karier seseorang harus sesuai dengan personal *value* yang dimiliki orang tersebut dan membuat ia bisa menyeimbangkan pekerjaan dan personal *value*.

2. Kompetensi.

Selanjutnya, seseorang harus melihat keahlian dirinya pada saat ini. Apakah orang tersebut memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk karier yang dipilih. Jika tidak memiliki kompetensi, maka akan sulit mencapai puncak karir.

3. Karakteristik.

Karakteristik seseorang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Bisa saja karakteristik tertentu cocok untuk pekerjaan tertentu tetapi tidak cocok untuk pekerjaan yang lain. Karena itu perlu dilihat karakteristik seseorang untuk dapat mengembangkan karirnya di dunia kerja. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengetahui karakteristik seseorang adalah melalui psikotes. Sebagai contoh seseorang cocok untuk bekerja sebagai dosen atau guru karena memiliki karakter sebagai seorang pendidik.

4. Minat seseorang.

Tentu saja, jika seseorang memilih karir yang sesuai dengan minat orang tersebut, maka kemungkinan orang tersebut akan menikmati apa yang dikerjakannya. Apa pun yang dikerjakan, ketika membangun karir ideal bagi dirinya maka yang bersangkutan harus mengetahui bahwa ia akan melakukannya untuk jangka waktu yang sangat lama. Jadi penting bagi orang

tersebut untuk memilih karir yang benar-benar dapat dinikmati oleh yang bersangkutan.

Setelah melalui langkah-langkah tersebut selanjutnya, dalam mencapai kesuksesan bagi pekerja/buruh *outsourcing*, dibutuhkan motivasi diri. Motivasi adalah sesuatu yang dapat menggerakkan seseorang dan membuahkan kedisiplinan, keuletan dan lain-lain. Motivasi diri merupakan suatu penggabungan keinginan dan energi dalam mencapai suatu tujuan. Dengan keinginan, seseorang akan mengetahui ke mana ia akan melangkah sedangkan energi, digunakan seseorang untuk dapat menggerakkan apa yang ada padanya untuk mencapai keinginan, karena tidak satu pun pencapaian di dalam dunia kerja akan muncul secara tiba-tiba. Semuanya harus dibangun melalui langkah demi langkah guna membangun hidup seperti yang diinginkan seseorang dan tidak datang begitu saja adanya.

#### **4. Bagi Pemerintah**

Dalam menghadapi dampak negatif dari berkembangnya praktik bisnis *outsourcing* sudah pada tempatnya pemerintah mengeluarkan berbagai peraturan yang dapat menyeimbangkan *bargaining position* para pihak. Sehingga pihak pekerja atau buruh tetap dapat memiliki kesejahteraan. Selain itu peran pemerintah seyogianya menyediakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Berbagai peraturan yang perlu dibuat oleh pemerintah berkaitan dengan perlindungan pekerja/buruh *outsourcing* antara lain adalah mengenai:

##### **1. Upah**

Dalam peraturan mengenai upah harus dipertegas bahwa upah yang diberikan bukan hanya disesuaikan dengan standar perusahaan dimana pekerja/buruh diperkerjakan. Namun, juga harus memuatkan bahwa upah diperhitungkan berdasarkan masa kerja pekerja/buruh saat bekerja di perusahaan *outsourcing* dan bukan atas dasar masa perjanjian *outsourcing* berlaku.

##### **2. Jaminan sosial.**

Program jaminan sosial diefektifkan perannya agar dapat menjangkau pekerja/buruh dari berbagai sektor pekerjaan yang diperbolehkan dalam *outsourcing*. Jaminan sosial yang diberikan, seperti upah, harus diperhitungkan berdasarkan masa kerja pekerja/buruh saat bekerja di perusahaan *outsourcing* dan bukan atas dasar masa perjanjian *outsourcing* berlaku. Jika persyaratan ini diberikan, maka *outsourcing* bisa berkembang menjadi kesempatan kerja bagi pekerja/buruh. Menurut Triyono, jika hal ini mampu dilakukan, maka dapat

menunjang program pemerintah untuk meningkatkan kesempatan kerja dan investasi.<sup>27</sup>

3. Menetapkan standar regulasi dari tingkat pusat sampai tingkat daerah. Hal ini dilakukan untuk menghindari tumpang tindih dan menjaga konsistensi antara Undang-undang nomor 13 tahun 2003 dengan peraturan perundang-undangan lain. Selain itu, peran pemerintah adalah melakukan *review* terhadap peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang menghambat perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh.
4. Menetapkan peraturan mengenai kebijakan bersama antara pihak penyedia pekerja/buruh dan perusahaan pengguna pekerja/buruh untuk memberikan cadangan pesangon pada pekerja/buruh dengan perjanjian berbentuk PKWT maupun PKWTT.

Beberapa tahapan untuk merumuskan model kebijakan *outsourcing* dapat dilakukan melalui dibentuknya peraturan yang antara lain adalah:<sup>28</sup>

1. Identifikasi,  
Tahap identifikasi adalah mengumpulkan data mengenai persoalan dan kebutuhan masyarakat. Dalam identifikasi ini menyangkut berbagai data permasalahan yang berkaitan dengan *outsourcing* akibat adanya pelanggaran mulai dari perekrutan, pembuatan perjanjian, sampai dengan pelaksanaan. Pelanggaran-pelanggaran tersebut belum mampu ditangani oleh instansi terkait.
2. Implementasi,  
Maraknya praktik *outsourcing* maupun pesatnya pertumbuhan jenis-jenis usaha menambah berbagai permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ini dapat ditemukan dalam implementasi *outsourcing* yang banyak menyimpang. Penyimpangan ini mulai dari jenis-jenis pekerjaan yang dioutsourcing, jaminan sosial, tunjangan, dan kebebasan berserikat. Namun demikian, dalam pelanggaran ini bukan hanya dari pihak pengusaha namun juga dapat juga dilakukan oleh pekerja/buruh.
3. Evaluasi  
Penetapan jenis pekerjaan yang dapat di *outsourcingkan* juga masih menjadi perdebatan, hal itu terkait dengan batasan, pengertian, dan pemahaman

---

<sup>27</sup> Triyono, 2011, *Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha*, *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Vol VI No. 1, hlm. 52.

<sup>28</sup> Edi Suharto, 2005, *Analisis Kebijakan Publik*, Alfabeta, hlm.78-79.

mengenai jenis pekerjaan inti (*core*) dan pendukung (*non core*) yang berbeda. Oleh karena itu, berbagai perusahaan tentunya memiliki pertimbangan sendiri dalam menetapkan pekerjaan inti dan pendukung, dengan berbagai pertimbangan seperti efisiensi, keuntungan, kebiasaan perusahaan, dan pertimbangan lain seperti kemanan. Selain itu, yang menjadi pertimbangan pokok adalah apakah yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.<sup>29</sup> Berbagai bentuk perjanjian kerja saat ini lebih mengarah ke *outsourcing* yang banyak ditentang oleh kaum pekerja/buruh.

Selanjutnya peran pemerintah tersebut di atas apabila dikaitkan dengan pendapat Parsons, agar sistem hukum dapat berfungsi dengan baik maka ada empat hal yang harus diselesaikan terlebih dahulu, yaitu:<sup>30</sup>

1. Masalah legitimasi (yang menjadi landasan bagi pentaatan kepada aturan-aturan);
2. Masalah interpretasi (yang akan menyangkut soal penetapan hak dan kewajiban subjek, melalui proses penerapan aturan tertentu);
3. Masalah sanksi (menegaskan sanksi apa, bagaimana penerapannya dan siapa yang menerapkannya);
4. Masalah yurisdiksi (menetapkan garis kewenangan yang kuasa menegakkan norma hukum, dan golongan apa yang hendak diatur oleh perangkat norma.

Selain membuat peraturan yang berguna untuk menyeimbangkan kedudukan para pihak, pemerintah juga sebaiknya berperan dalam memastikan hak-hak pekerja atau buruh yang terdapat di dalam regulasi, dapat diimplementasikan, melalui pengawasan terhadap para pihak yang membuat perjanjian *outsourcing*. Peran pemerintah dalam hal pengawasan dapat dilakukan dalam tiga aspek yakni:

1. Perjanjian antara penyedia pekerja/buruh dan pengguna pekerja/buruh
2. Perjanjian pengguna pekerja/buruh dan pekerja/buruh
3. Perjanjian antara penyedia pekerja/buruh dan pekerja/buruh

Harapannya setelah para pihak yang terlibat dalam *outsourcing* melakukan berbagai solusi yang telah diuraikan di atas, maka terciptalah perusahaan-perusahaan yang memiliki kemampuan bersaing (*competitive advantages*), tanpa harus meninggalkan tanggung jawab sosial bagi lingkungan di sekitarnya terutama bagi para pekerja/buruh.

---

<sup>29</sup> Richardus E.I. & Richardus Djokopranoto, 2006, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, hlm. 59-67

<sup>30</sup> Edwin O. Schur, 1968, *Law and Society, A Sociological Perspective*, Random House, New York, hlm. 78-82.

## **PARA HADIRIN YANG SAYA HORMATI,**

Sebagai akhir dari orasi ini, perkenanlah saya untuk memberikan ucapan terima kasih serta selamat kepada seluruh civitas akademika Fakultas Hukum pada khususnya yang merayakan Dies Natalisnya yang ke 61. dan Universitas Katolik Parahyangan pada umumnya Marilah kita bersama sama terus berjuang dengan penuh semangat membangun dan memajukan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan seperti yang dicita-citakan oleh para pendiri, terutama Mgr. Prof. Dr. N.J.C Geize OFM. dan Mgr. P.M Arntz, OSC dan Di ulang tahunnya yang ke 61, semoga kita juga tidak pernah lupa untuk bersyukur bahwa lembaga inilah yang diberikan oleh Tuhan kepada kita sebagai sarana mengembangkan kompetensi, talenta dan kehidupan sejahtera kita selama ini. Akhir kata harapannya semoga orasi ini dapat memberi nilai bagi kita semua dalam membangun bangsa dan negara ke depan yang lebih baik. Amin.

Sekian dan Terima Kasih

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Belanthe Don & Mark Jackson. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Björn Hettne. 2001. *Teori Pembangunan dan Tiga Dunia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Characabaghi Lynch. 1980. *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance* by Michael E. Porter.
- Edi Suharto. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Edwin O. Schur. 1968. *Law and Society. A Sociological Perspective*. New York: Random House.
- Effendy Tadjuddin Noer. 1995. *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya.
- Ernie Tisnawati Sule. Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Kencana. Bandung.
- Faustino Cordoso Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Flippo. 1995. *Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Fred David. Forest R. David. 2017. *Strategic Management A Competitive Advantage Approach. Concepts and Cases*. London: Pearson.
- Hadi. Sutrisno.. 1990. *Manajemen Pesonalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan keempat. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan. Malayu S.P. 1984. *Manajemen dasar. pengertian dan masalah*. Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Hessel Nogi S. Tanglisan. 2005. *Manajemen Publik*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Komang Priambada. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*. Jakarta: Alih Daya Publishing.
- Kuznets. S. 1966. *Modern Economic Growth*. New Haven: Yale University Press. Bab 3 & 8.
- Libertus Jehani. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Praninta Offset.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2002.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Matutn. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Maxwell. John C. 2007. *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Nashville. Tenn.: Thomas Nelson.

- Michael E. Porter. 1985. *Competitive Advantage Creating and Sustaining Superior Performance*. The Free Press.
- Mulyamah. 1987. *Manajemen Perubahan*. Yudhistira. Jakarta.
- Nitisemito. Alex S.. 1991. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kedelapan. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Noe. R A.. 2000. *Employee Training Development*. Int.Ed.. Singapore:Irwin McGraw-Hill.
- Richard M Steers. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Bandung: Erlangga.
- Richardus E.I. & Richardus Djokopranoto. 2006. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.

#### **JURNAL:**

- Alexandre Dolgui. Jean Marie Proth. Outsourcing: Definitions and Analysis. *International Journal of Production Research*.
- B Werther. William and Davis Keith.. 1982. *Personal Management and Human Resources*. Tosho Printing Co.Ltd.. Tokyo.
- Bambang Rudito. Melia Famiola. 2013. CSR (Corporate Social Responsibility). Bandung: Rekayasa Sains.
- Characabaghi Lynch. 1980. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance by Michael E. Porter.
- Damanik. Sehat. 2006. Outsourcing dan perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. DSS Publishing.
- Franceschini. F.. M.Galetto. A.Pignatelli. and M.Varetto. 2003. *Outsourcing: guidelines for a structured approach*. *Benchmarking An International Journal*. hlm 246.
- James W. 1979. The will to believe. The Works of William James (1890–1902). the 19-volume series. edited by Burkhardt FH. Bowers F and Skrupskelis IK. Cambridge. MA: Harvard University Press. Vol. 6. 13–33
- Kadek Agus Sudiarawan. Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol. 5 No. 2. hlm. 843-844.
- Khairani. April 2012. Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari Perspektif Hukum. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*. NO. 56.
- Koszewska. 2004. Outsourcing As a Modern Management Strategy Prospects for its development in the Protecive clothing market. *AUTEX Research Journal*. Vol. 4 No.4.
- Michael E. Porter. 1985. *Competitive Advantage Creating and Sustaining Superior Performance*. The Free Press.

- Noe. R A.. 2000. *Employee Training Development*. Int.Ed.. Singapore:Irwin McGraw-Hill.
- Pierlott M. F. 2004. Moral Considerations in *Outsourcing* to Foreign Labor. *Internatonal Journal of Social Economics*. hlm. 582-592.
- Productivity Commission. May. 2013. "On Efficiency and Effectiveness : Some Definitions." Canberra: Australia Government.
- Shy & Stenbacka. 2003. Market Structure and Diversification of Mutual Funds. *Journal of Financial Markets*. Vol.6. Issue 4.
- Sudawan Somjai. 2017. Advantages and disadvantages of outsourcing. Graduate Program Sunan Sunandha Rajabhat University. Bangkok. Thailand.
- Tracy & Wierseman. 1995. Jones & Sasser. 1995 dan Sharp (1997). "Customer Intimacy and Other Value Discipline". *Harvard Business Review*. vol. 70. no. 2.
- Triyono. 2011. Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Vol VI No. 1. hlm. 52.
- Zulkarnain Ibrahim. 2005. Praktik Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja. Simbur Cahaya. Nomor 27.

#### **INTERNET:**

- A. Martanti Dwifabri, "Corporate Social Responsibility (CSR) seharusnya ikut serta perbaiki perekonomian bangsa, [http://72.14.235.104/search?q=cache:HN9RRTtGGungJ:www.isei.or.id/page.php%3Fid%2C11/29/20](http://72.14.235.104/search?q=cache:HN9RRTtGGungJ:www.isei.or.id/page.php%3Fid%2C11/29/20&hl=id&as_sitemap=1), diakses tanggal 7 September 2019 Pukul 09.15.
- Efficiency, Meriam Webster Dictionary, diakses pada <https://www.merriam-webster.com/dictionary/efficiency>
- Yoga Sukmana, Potensi Pasar Outsourcing Indonesia capai 17.5 triliun, <https://money.kompas.com/read/2014/07/01/1113028/> diakses tanggal 21 Agustus 2019, pk 5.44

## *Riwayat Hidup*

Nama : Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, PhD, SH, MH, SE, MM.  
Pangkat/ Golongan : Pembina Utama / IVE  
Jabatan Fungsional Dosen : Guru Besar Universitas Katolik Parahyangan  
Status : Kawin  
Nama Suami : Prof. Dr.Dr. Amril Ghaffar Sunny, Ph.D, Drs.MS.SE. MM

### *Pendidikan :*

- Bahasa Perancis **Fakultas Pendidikan dan Bahasa, IKIP – Bandung;**
- Sarjana Ilmu Hukum untuk Program Studi Keperdataan dari **Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;**
- Magister Ilmu Hukum Bisnis dari **Program Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan;**
- Doktor Ilmu Hukum dari **Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran;**
- Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen dari **STIE – Pelita Bangsa;**
- Magister Manajemen dari **Program Pascasarjana Magister Manajemen STIMA – IMMI;**
- Doktor Ilmu Ekonomi Manajemen jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada **Program Pascasarjana Universitas Padjajaran (PPs UNPAD) dan**
- Program PhD **College of Business, UUM.**

### *Menulis Buku Referensi:*

Buku referensi yang diterbitkan oleh beberapa penerbit, antara lain **Sosiologi Konsep dan Teori**, Penerbit Refika Aditama dan **Hukum Adat Indonesia Suatu Pengantar** oleh penerbit yang sama. Kemudian **Praktik Monopoli dalam Kajian Hukum dan Ekonomi** diterbitkan oleh Chandra Pratama, **Sistem Perekonomian Pasar dalam Tinjauan Hukum dan Ekonomi** pada penerbit yang sama, **Merajut Demokrasi Melalui Pemilihan Umum: Pendidikan Politik, Partisipasi Politik, Kompilasi Peraturan Perundang-Undangan tentang Pemilu** diterbitkan Direktorat -32 Deputi III Badan Intelijen Negara

### *Menulis Artikel Jurnalistik:*

Dalam 10 tahun terakhir antara lain

- 2000 : **Bentuk dan Dinamika Hukum Waris Adat Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat**, dalam : Jurnal Ilmu Hukum Pro Justitia, Tahun XIX Nomor 4, Oktober 2000.
- 2001 : **Pergeseran Peran dan Fungsi Lembaga Adat Pada Masyarakat Minangkabau**, dalam : Jurnal Penelitian, Nomor 11, Agustus 2001.
- 2001 : **Persoalan Metode Penelitian dalam Studi Ilmu Hukum**, dalam : Jurnal Ilmu Hukum Pro Justitia, Tahun XIX Nomor 4, Oktober 2001.

- 2003 : **Kajian Hukum Atas Persaingan Usaha Dalam Usaha Perfilman Seluloid Nasional**, dalam : Jurnal Ilmu Hukum Litigasi, Volume 4 Nomor 2, Juni 2003.
- 2003 : **Masalah Ketenagakerjaan Di Jawa Barat Dalam Kajian Perspektif Hukum**, dalam : Jurnal Ilmu Hukum Pro Justitia, Tahun XXI Nomor 3, Juli 2003.
- 2004 : **Masalah Kependudukan Dan Dampaknya Terhadap Lingkungan Hidup Dalam Kajian Hukum Sosial**, dalam : Jurnal Ilmu Hukum Pro Justitia, Tahun XXII Nomor 2, April 2004.
- 2004 : **Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**, dalam : Jurnal Ilmu Hukum Pro Justitia, Tahun XXII Nomor 4, Oktober 2004.
- 2004 : **Perspektif Filsafat Hukum Dalam Memahami Peranan Hukum Sebagai Sarana Perubahan Sosial Dan Pembangunan Ekonomi**, dalam : Jurnal Ilmu Filsafat Melintas, Tahun 21 Nomor 63, Desember 2004.
- 2005 : **Perbedaan Pengaturan Tentang Pekerja Perempuan dan Laki-Laki di Indonesia Ditinjau dari Teori Ketidaksamaan Seksual**, dalam : Jurnal Ilmu Hukum Pro Justitia, Tahun XXIII Nomor 1, Januari 2005.
- 2005 : **Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional**, dalam : Jurnal Ilmiah Wawasan Tridharma, Nomor 7 Tahun XVII, Pebruari 2005.
- 2017 : **Peran Pemerintah dalam Pengakuan Hak Ulayat Guna Mencapai Pembangunan Ekonomi Masyarakat Hukum Adat**. Journal of Indonesian Adat Law (JIAL). Volume 1 Nomor 1 Desember 2017. ISSN (Cetak) 2581-0952. ISSN (online) 2581-2092
- 2018 : **The Role of Handwriting Analysis in Obtaining Competence and Organizational Commitment**. International Journal of Management and Economics Invention, Volume 4, Issue 01, January 2018.
- 2018 : **Competency Based Selection by Handwriting** International Journal of Management Studies, Tahun 2018, Volume V, Issue 2(6), April 2018.

### *Keanggotaan Organisasi:*

Antara lain, menjabat sebagai :

- **Ketua Yayasan Perdu Emas;**
- **Pembina Yayasan Bentara Persada;**
- **Sekretaris Dewan Penasehat Asosiasi Pengajar Hukum Adat (APHA);**
- **Anggota Kehormatan International Institute of Risk Management & Crisis Strategies (IIRMCS);**
- **Pengurus Organisasi Bumi Budaya Nawacita;**
- **Pengurus Organisasi Srikandi Pasundan Ngahiji;**
- **Pengurus Damian Today.**

### *Karir di Luar Mengajar:*

Antara lain, menjabat sebagai **Direktur Eksekutif pada Centre for Human Resources Development Studies**; menjabat sebagai **Direktur Eksekutif Damian Today**; menjabat sebagai **Ketua Yayasan Perdu Emas**; menjabat sebagai **Pembina Yayasan Bentara Persada**; Pernah menjadi **pembina Yayasan Salib Suci**, **Konsultan Hukum dan manajemen bagi Lembaga Kementrian, Lembaga Non Kementrian (TNI, BIN), BUMN, perusahaan swasta, yayasan dan Perguruan Tinggi**; dan **Instruktur dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan, Human Resources Management, Graphology (hand writing analysis)**, untuk beberapa perusahaan swasta, **Komisi Yudisial dan BUMN**. Sebagai **Konsultan Hukum pada JK Partner Lawfirm Jakarta dan Equal Law firm Bali dan Banjarmasin**.

### *Kegiatan Pengabdian Masyarakat:*

Antara lain, menjadi staf ahli DPR RI dan DPRD Provinsi Jawa Barat, untuk **pembuatan Undang-Undang Intelijen No 17 Tahun 2011 dan beberapa Peraturan-Peraturan Daerah**; menjadi saksi ahli dalam bidang Ketenagakerjaan pada **Pengadilan Hubungan Industrial dan Perancangan Dokumen Regulasi pada Pengadilan Negeri**; menjadi staf ahli Bappeda Provinsi Jawa Barat dalam bidang Pembangunan Ketenagakerjaan di **Provinsi Jawa Barat**; instruktur, nara sumber dan konsultan dalam bidang Hukum, Human Resources Management dan Grafologi (hand writing analysis), untuk **Kementerian Tenaga Kerja, Kementrian Dalam Negeri, Lembaga Non-Kementrian, Dinas tenaga Kerja, Komisi Yudisial, BUMN, perusahaan dan Lembaga Sosial**;

### *Menjadi Pembicara Dan Kegiatan Lain:*

Dalam 10 tahun terakhir antara lain

NAMA KEGIATAN		PIHAK PENYELENGGARA	TEMPAT PENYELLENGARA & TAHUN
■	Sebagai instruktur dalam memberikan Pelatihan Grafologi Untuk Pastoral SSCC, Bandung.	Konggergasi SSCC	Bandung 4-5 Januari 2010.
■	Memberikan Penyuluhan Pada Gereja Santo Fransiscus Xaverius Tanjung Uban, Tanjung Uban.	Paroki Santo Fransiscus Xaverius	Tanjung Uban 14 Februari 2010

■	Pembicara mengenai: Rapat Pleno Membekali Tim Perunding mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan	PT Persero Antam	Bali 21 Maret 2010
■	Pembicara dalam Kegiatan <i>Benchmark</i> Perjanjian Kerja Bersama PT Persero Antam dan PT Semen Tonasa mengenai: Penggunaan Teknik Negosiasi Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama	PT Persero Antam	Makasar 25 Maret 2010
■	Pembicara mengenai: Rapat Pleno Membekali Tim Perunding mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan	PT Persero Antam	Bali 27-28 Maret 2010
■	Pembicara mengenai: Beberapa Masukan Dalam Pembuatan PKB PT Persero Antam Guna Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis	PT Persero Antam	Makasar 21 April 2010
■	Pembicara mengenai: Rapat Pleno Untuk Membekali Tim Perunding mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan.	PT Persero Antam	Makassar 25 April 2010
■	Pembicara dalam Lokakarya Pengembangan Kemampuan Hakim mengenai: Membangun Komitmen Bersama Dalam Rangka Penegakan Hukum Di Bidang Perburuhan Untuk Mewujudkan <i>Good Governance</i>	Komisi Yudisial	Hotel Salak Bogor 28-30 April 2010
■	Pembicara dalam kegiatan dengan tema Membangun Kepemimpinan Di Kalangan Para Imam Diocese Se Sumatera. Pangkal Pinang	Keuskupan Pangkal Pinang	Pangkal Pinang 8 Mei 2010
■	Memberikan Penyuluhan Pada Gereja Beato Damian, Batam,	Paroki Damian	Batam, 16 Mei 2010
■	Sebagai Narasumber dengan tema "Keimamatan Dan Ilmu Pengetahuan",		Pangkal Pinang 21 Mei 2010
■	Memberikan Penyuluhan Pada Gereja Stasi Pancur, Batam	Stasi Pancur	Batam 22 Mei 2010
■	Memberikan Penyuluhan Pada Gereja Hati Santa Perawan Maria Yang Tak Bernoda, Batam,	Paroki Santa Perawan Maria Yang Tak Bernoda	Batam, 23 Mei 2010
■	Pembicara dalam kegiatan dengan tema Strategi Sukses Membangun	Gereja Bengkong Batam	Batam 23 Mei 2010

	Karir Sebagai Pimpinan Di Dunia Kerja.		
■	Narasumber Mengenai Final Commitent Pada Kongregasi	Kongregasi SSCC	Bandung 3 Mei 2010
■	Sebagai narasumber dengan tema "Masalah Ketenagakerjaan", 9 Januari 2010	Kongregasi Hati Kudus Yesus Dan Hati Suci Maria	Bandung, 11 Juni 2010
■	Memberikan Penyuluhan Pada Gereja Maria Bunda Pembantu Abadi	Gereja Maria Bunda Pembantu Abadi Batam	Tembesi 19 Juni 2010
■	Pembicara mengenai: Motivasi Diri Dan Kepuasan Kerja Kepulauan Riau.	BPR Kepulauan Riau	Bandung 10 Juli 2010
■	Memberikan Penyuluhan Pada Gereja Beato Damian,	Panitia Temu Imam Diocesan	Batam 10 Juli 2010
■	Pembicara mengenai: Motivasi Diri Dan Kepuasan Kerja	BPR Kepri	Batam 11 Juli 2010
■	Pembicara dalam: Lokakarya Pengembangan Kemampuan Hakim mengenai: Membangun Komitmen Bersama Dalam Rangka Penegakan Hukum Di Bidang Ekonomi Menuju <i>Good Corporate Governance</i>	Komisi Yudisial	Palembang 22-23 Juli 2010
■	Menjadi pembicara dalam kegiatan penyuluhan Pada Gereja Kerahiman Ilahi Tiban	Paroki Tiban	Tiban 2010
■	Pembicara mengenai: Negosiasi Sebagai Faktor Penunjang Keberhasilan Pembuatan Kontrak Dalam anajemen Proyek	PT Persero Antam	Bandung 13-14 September 2010
■	Pembicara mengenai: Tinjauan Hukum Bidang Hubungan Industrial	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jakarta 28 September 2010
■	Pembicara mengenai: " <i>Protocol To Prevent, Suppress And Punish Trafficking In Persons, Especially Women And Children, Supplementing The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime</i> "	ILO	Jakarta 11 Oktober 2010
■	Pembicara dalam Rapat Pleno untuk Membekali Tim Perunding	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Bali 21 Oktober 2010

	mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan	Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	
■	Pembicara mengenai: Tinjauan Hukum Bidang Hubungan Industrial.	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Manado 7 Desember 2010
■	Pembicara mengenai: PHK dan Mogok Kerja	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 18 Desember 2010
■	Pembicara dalam pelatihan Legal Drafting	Direktorat Jaminan Sosial, Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jakarta 23-25 Februari 2011
■	Pembicara mengenai: Pelatihan Teknik Penyusunan <i>Legal Opinion</i>	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 8-9 Maret 2011
■	Pembicara mengenai: Pemutusan Hubungan Kerja Dan Mogok Kerja	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 1 April 2011
■	Pembicara mengenai: Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan” Dalam Kegiatan Temu Konsultasi Lembaga Kerja Sama Triartit Nasional Dengan Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah.	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementrian Tenaga Kerja & Transmigrasi	Jakarta 4-6 April 2011

■	Pembicara mengenai: Seminar Reformasi Intelijen Indonesia Di Universitas Padjadjaran	Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Padjadjaran Bandung	Bandung 13 Mei 2011
■	Pembicara mengenai: Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan	Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 28 Mei 2011
■	Pembicara mengenai: Kepedulian Masyarakat Terhadap Disabilitas dan Kesetaraan Hak Para Penyandang Disabilitas	Panitia Aware And Care Pada Disabilitas Sosialisasi Persamaan Hak Para Disabilitas, Komisi Keadilan Dan Perdamaian, Kubca Samakta	Bandung 3 September 2011
■	Pembicara dalam Sarasehan Bagi Para Orangtua Penyandang Disabilitas mengenai <i>Parent Supporting Group For Disability</i>	Kubca Samakta	Bandung 10 September 2011
■	Pembicara mengenai: Beberapa Aspek Yang Harus Diperhatikan Dalam Merancang Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Ketenagakerjaan.	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia	Cikarang 27 September 2011
■	Sebagai Narasumber Mengenai Kepemimpinan Pastoral Dalam Membangun Komunitas Basis	Keuskupan Bandung	5 Oktober 2011
■	Menjadi pembicara dengan tema "Grafologi Dan Relevansi Pastoralnya"	Paguyuban Imam Di Bawah Tujuh Tahun, Keuskupan BATUTA	Bandung 5-6 November 2011
■	Pembicara mengenai: Tinjauan Dan Aplikasi Hubungan Industrial di Indonesia dan Permasalahannya	Forum HRD Kota Bontang Dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Bontang	Denpasar, Bali 16-17 November 2011
■	Pembicara mengenai: Pemutusan Hubungan Kerja Dan Mogok Kerja.	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 18 November 2011

■	Pembicara mengenai: Fleksibilitas Pengaturan Hubungan Kerja Dan Perjanjian Kerja	Konsolidasi Peningkatan Peran Hubungan Industrial Di Provinsi Bali, Denpasar.	Denpasar 21-22 November 2011
■	Pembicara mengenai: Kapita Selekta Hubungan Industrial Indonesia Dalam Workshop Peningkatan Jejaring Dan Informasi Hubungan Industrial Internasional	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 25-26 November 2011
■	Pembicara mengenai: Dukungan Keluarga Bagi Penyandang Autisme Dan Tuna Rungu Remaja – Dewasa, Dengan Materi Advokasi Bagi Keluarga Atau Orang Tua Autisme Dan Tuna Rungu	Handicap International Dan Irish Aid	Lembang 4 Desember 2011
■	Pembicara mengenai: Dukungan Keluarga Bagi Penyandang Autisme Dan Tuna Rungu Remaja Dewasa, Dengan Materi Advokasi Bagi Keluarga Atau Orang Tua Autisme Dan Tuna Rungu, Penyelenggara	Handicap International Dan Irish Aid	Lembang 8 Desember 2011
■	Pembicara mengenai: Sosialisasi Kajian Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial.	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia	Cikarang 12-13 Desember 2011
■	Pembicara mengenai: Isu-Isu Aktual Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia	Yogyakarta 14 Desember 2011
■	Pembicara mengenai: Fleksibilitas Pengaturan Hubungan Kerja Dan Perjanjian Kerja	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Denpasar, Bali 19 Desember 2011
■	Staf Ahli DPR Dalam Pembuatan Undang-Undang Intelijen	DPR RI	Jakarta 2009-2011

■	Staf Ahli BIN Dalam Pembuatan Peraturan Tentang Perlindungan Personel BIN	BIN	Jakarta 2011-2012
■	Menjadi Pembicara dalam kegiatan Tinjauan Dan Aplikasi Hubungan Industrial Di Indonesia Dan Permasalahannya	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 16-17 November 2011
■	Pembicara mengenai: Konsolidasi Peningkatan Peran Hubungan Industrial	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia	Bali 21-22 November 2011
■	Menjadi instruktur dalam memberikan Pelatihan Bagi Para Pastor, Suster, Dan Bruder Kongregasi Hati Kudus Dan Hati Suci Maria, Topik "Ketenagakerjaan	Kongregasi Hati Kudus Yesus Dan Hati Suci Maria	Bandung 20 Januari 2012
■	Pembicara dalam Kegiatan Pelatihan Teknik Penyusunan <i>Legal Opinion</i> mengenai: Penemuan Hukum Sebagai Salah Satu Langkah Pembuatan <i>Legal Opinion</i> .	Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Cikarang-Bekasi 9-10 Februari 2012
■	Pembicara mengenai: Dampak Diberlakukannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik Terhadap Perkembangan Perikatan Dagang Di Indonesia Yang Disampaikan Pada Pelatihan Hakim Di Komisi Yudisial, Palembang	Komisi Yudisial	Palembang 11 Februari 2012
■	Pembicara mengenai: Melalui Seni Dan Kreativitas Membangun Kemandirian Para Disabilitas	Panitia <i>Aware And Care</i> Pada Disabilitas Sosialisasi Persamaan Hak Para Disabilitas	Bandung 14 Februari 2012
■	Pembicara mengenai: Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia	Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 16 Februari 2012

■	Pembicara mengenai: Kegiatan Peningkatan Kemampuan Dalam Penalaran Hukum	Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 1-2 Maret 2012
■	Pembicara mengenai: Konsolidasi Mediator Hubungan Industrial Dengan Hakim Perselisihan Hubungan Industrial, Dengan Tema "Metode Penalaran Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Rangka Membuat Anjuran Mediator	Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Pekanbaru–Riau 19-21 Maret 2012
■	Pembicara mengenai: Metode Penalaran Hukum Dalam Penyelesaian Kasus,	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bogor 19 April 2012
■	Staff Ahli dalam Pembuatan Rancangan Peraturan Daerah Tentang Pelestarian Warisan Budaya Jawa Barat.	DPRD Provinsi Jawa Barat	Bandung 7 Mei 2012
■	Staff Ahli dalam Pembuatan Rancangan Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaran Kesejahteraan Sosial	DPRD Provinsi Jawa Barat	Bandung 19 Mei 2012
■	Pembicara mengenai: Strategi Negosiasi Yang Efektif,	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Surabaya 31 Mei 2012
■	Staff Ahli dalam Pembuatan Rancangan Peraturan Daerah Tentang HIV	DPRD Provinsi Jawa Barat	Bandung 19 Juni 2012
■	Menjadi instruktur dalam memberikan Pelatihan Bagi Para Pastor, Suster, Dan Bruder Kongregasi Hati Kudus Dan Hati Suci Maria, Topik "Ketenagakerjaan	Konggregasi SSCC	Bandung, 21 Juni 2012
■	Pembicara Dalam " <i>Legislative Drafting</i> " Dengan Tema "Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia",	Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan	Bandung 2012
■	Pembicara mengenai: Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal	Batam 22 Juni 2012

		Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	
■	Pembicara dalam Kegiatan Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bengkong, mengenai: Strategi Negosiasi Yang Efektif	Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bengkong Batam 5 Juli 2012
■	Pembicara mengenai: Filosofi Hubungan Industrial Dan Dinamika Pembangunan Hubungan Industrial Dalam Kegiatan Konsolidasi Peningkatan Peran Hubungan Industrial Di Provinsi Bali.	PT Kaltim Prima Coal	Denpasar, Bali 12 Juli 2012
■	Staff Ahli dalam Pembuatan Rancangan Peraturan Daerah Tentang Penyertaan Modal Pemerintah Daerah Pada PT. Agro Jabar Penyelenggara Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Barat	DPRD Provinsi Jawa Barat	Bandung 10 Agustus 2012.
■	Pembicara dalam Tim Pengkaji mengenai: Kajian Hukum mengenai Fungsi Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Dan Pencatatan Perjanjian Kerja	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bogor, 31 Agustus 2012
■	Pembicara dalam Tim Pengkaji mengenai: Kajian Hukum PHK Karena Pengalihan/Perubahan Kepemilikan Perusahaan	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Banjarmasin, 28 September 2012
■	Staff Ahli dalam Pembuatan Rancangan Peraturan Daerah Tentang Penyertaan Modal Pemerintah Daerah Pada PT. Jamkrida Jabar	DPRD Provinsi Jawa Barat	Bandung 15 Oktober 2012
■	Staff Ahli dalam Pembuatan Rancangan Peraturan Daerah Tentang Penyelesaian Kerugian Daerah	DPRD Provinsi Jawa Barat	Bandung 20 Desember 2012
■	Pembicara dalam Kegiatan ART EASE mengenai: Melalui Seni Dan Kreativitas, Membangun Kemandirian Para Disabilitas Dan Komunitas Keluarga	ART EASE	Bandung 21 Desember 2012

■	Pembicara mengenai: Komunikasi Dalam Team	BPR Kepri	Bandung 9 Februari 2013
■	Pedoman Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia	Bandung 14 Februari 2013
■	Pembicara mengenai: Fenomena Pengiriman Anak Menjadi TKI Di Luar Negeri Ditinjau Dari Sisi Hukum Ketenagakerjaan	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia	Batam 20 Maret 2013
■	Pembicara dalam Kegiatan Konvensi Model Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	Direktorat Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Medan 27 Maret 2013
■	Pembicara mengenai: Teknik Komunikasi Dalam Penyuluhan Peraturan Perusahaan Yang Disampaikan Dalam TOT Penyuluhan Pembuatan Peraturan Perusahaan.	Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 18 April 2013
■	Pembicara mengenai: Strategi Pencegahan Hubungan Industrial Yang Efektif Dalam Kegiatan Koordinasi Jejaring Satuan Tugas Deteksi Dini	Direktorat Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Yogyakarta 24-25 Juli 2013
■	Pembicara mengenai: Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Kegiatan Koordinasi Jejaring Satuan Tugas Deteksi Dini	Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Manado 30-31 Juli 2013
■	Staff Ahli dalam Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Memberikan Masukan mengenai Satuan Tugas Deteksi Dini Hubungan Industrial	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia	Jakarta 21 Oktober 2013
■	Sebagai Narasumber Mengenai Peran <i>Graphology</i> Dalam Mengetahui Kompetensi, Komitmen	Keuskupan Bandung	Bandung 22-23 Oktober 2013

	Dan Kinerja Pastoral Pada Seminari Fermentum,		
■	Pembicara mengenai: Pemutusan Hubungan Kerja Dan Uang Pesangon Dalam Rangka Merevisi Undang-Undangn Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 18 November 2013
■	Pembicara dalam Konvensi Model Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, mengenai: Upaya-Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Medan 22 November 2013
■	Pembicara mengenai: Kegiatan TOT Penyuluh Pembuatan Peraturan Perusahaan.	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia	Bengkulu 29 November 2013
■	Pembicara dalam Kegiatan Koordinasi Jejaring Satuan Tugas Deteksi Dini, 2013	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia	Bogor 6 Desember 2013
■	Pembicara mengenai: Membangun Koordinasi Dan Komunikasi Dalam Mendeteksi Perselisihan Hubungan Industrial Dari Perspektif Intelijen	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia	Bandung 9 Desember 2013
■	Pembicara mengenai: Manajemen Waktu Kepulauan Riau	BPR Kepulauan Riau	Bandung 15 Maret 2014
■	Pembicara mengenai: "Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan Yang Baik)	PT Semen Tonasa	Pangkep Sulawesi Selatan 1-6 April 2014
■	Pembicara mengenai: mengenai <i>Key Indicator Performance</i>	BPR Kepulauan Riau	Batam, 12 April 2014
■	Pembicara mengenai: Beberapa Aspek Yang Harus Diperhatikan Dalam Perancangan Peraturan Perundang-Undangn di Bidang Ketenagakerjaan Guna	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementrian Tenaga Kerja	Cikarang 1 Mei 2014

	Membangun Hubungan Industrial Yang Harmonis	Dan Transmigrasi Republik Indonesia	
■	Pembicara mengenai: Strategi Dalam Penyusunan Pedoman Penanganan Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Medan 8 Mei 2014
■	Pembicara mengenai: Strategi Dalam Penyusunan Pedoman Penanganan Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Semarang 12 Mei 2014
■	Pembicara mengenai: Strategi Dalam Penyusunan Pedoman Penanganan Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bengkulu 5 September 2014
■	Pembicara mengenai: Strategi Dalam Penyusunan Pedoman Penanganan Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Palembang 12 September 2014
■	Pembicara mengenai: Strategi Dalam Penyusunan Pedoman Penanganan Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Kendari 25 September 2014
■	Pembicara mengenai: Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Kegiatan Penyusunan Pedoman Penanganan Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan	Direktorat Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Ditjen Penyelesaian Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial	Jambi 14 Oktober 2014
■	Pembicara mengenai: Strategi Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Yang Efektif Dalam Kegiatan Koordinasi Jejaring	Direktorat Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Ditjen	Jambi 30 Oktober 2014

	Satuan Tugas Deteksi Dini	Penyelesaian Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial	
■	Pembicara mengenai: Membangun Komunikasi Yang Efektif Antara Petugas Teknis Mediator Hubungan Dengan Pengusaha Dan Pekerja Di Dalam Mencegah Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Kegiatan Peningkatan Kemampuan Pencegahan Timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial Di Perusahaan	Direktorat Jendral Peminaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia,	Ambon 4 Desember 2014
■	Pembicara mengenai: Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia	Direktorat Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Ditjen Penyelesaian Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial	Ciawi 11 Januari 2015
■	Pembicara mengenai: Manajemen krisis dan intelijen thinking Pada Pusat Pendidikan Satuan Induk Badan Intelijen Strategis TNI	Badan Intelijen Strategis - ABRI	Cilendek-Bogor 29 Januari 2015
■	Saksi Ahli Pada Kasus PHK Di PT Pertamina	PT Pertamina	Cilacap 23 Juli 2015
■	Pembicara mengenai: Startegi Komunikasi Efektif Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kegiatan Peningkatan Pemahaman Penanganan Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan, Yang Diselenggarakan Oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Solo 14 Agustus 2015
■	Pembicara mengenai: Metode Penalaran Hukum Dalam Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial Pada Kegiatan Sosialisasi Pelatihan Hubungan Industrial,	Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bekasi 27 Agustus 2015
■	Pembicara mengenai: Team Building	Penyelenggara STKIP Pancasakti	Gunung Mas, Puncak 7-9 September 2015
■	Pembicara mengenai: Keamanan Dalam Tugas Kejaksaan, Provinsi Sumatera Barat	Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat	Pariaman 29 September 2015

■	Pembicara mengenai: Kegiatan Bimbingan Teknis Kepatuhan Hukum Dalam Pembinaan Pemerintahan Desa Tahun Anggaran 2015 Yang Diselenggarakan Oleh Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri	Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa, Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia	Bogor 7-9 Oktober 2015
■	Pembicara mengenai: Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Dalam Kegiatan Bimbingan Teknis Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan Bidang Pemerintahan Daerah	Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa, Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia	Bandung 4-5 November 2015
■	Pembicara mengenai: Strategi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Efektif Dalam Kegiatan Koordinasi Jejaring Satuan Tugas Deteksi Dini	Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bandung 20 November 2015
■	Saksi Ahli Pada Kasus PHK Di PT Dirgantara Indonesia	Serikat Pekerja PT Dirgantara Indonesia (PT DI)	Bandung 21 November 2015
■	Pembicara mengenai: Memahami Dan Melaksanakan Interpretasi Hukum Pada Kegiatan Kegiatan Konsolidasi Pengayoman Di Bidang Hukum Dan Hubungan Industrial	Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Bogor 7-8 Desember 2015
■	Narasumber Mengenai Perlindungan Hukum Bagi Sekolah Dalam Bidang Ketenagakerjaan Dalam Kegiatan Rapat Kerja Yayasan Salib Suci.	Yayasan Salib Suci	Bandung 14-16 Januari 2016
■	Pembicara mengenai Penyusunan Bahan Rancangan Perubahan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI	Direktorat Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Ditjen Penyelesaian Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial	Jakarta 6 Maret 2016
■	Pembicara dalam Kegiatan Sosialisasi Perselisihan Hubungan	Dinas Ketenagakerjaan Kota Bekasi	Bekasi 12 Agustus 2016

	Industrial mengenai: Metode Penalaran Hukum Dalam Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial		
■	Pembicara dalam Kegiatan Peningkatan Pemahaman Ketenagakerjaan Kepada Masyarakat Industri di Lingkungan Kota Bekasi mengenai: Metode Penalaran Hukum Dalam Penyelesaian Kasus PHI	Pemerintah Kota Bekasi	Bekasi 26-28 Agustus 2016
■	Pembicara dalam Kegiatan Bimbingan Teknis Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan Bidang Pemerintahan Desa Tahun Anggaran 2016 mengenai: Beberapa Aspek Yang Harus Diperhatikan Dalam Perancang Peraturan Perundang-Undangan	Dirjen Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri	Bandung 8 September 2016
■	Pembicara mengenai Pengamanan Tugas Kantor Hukum	JK and Partners	Jakarta 2 Februari 2017
■	Menjadi Tim Ahli Kementerian Ketenagakerjaan Mengenai Kapita Selekta Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Kementerian Ketenagakerjaan	Jakarta 2 Februari 2017
■	Pembicara mengenai: Manajemen Strategik Intelijen	Intelijen Mabes Angkatan Laut	Cilangkap 5 Februari 2017
■	Pembicara mengenai: Intelijen Thinking	Intelijen Mabes Angkatan Laut	Cilangkap 12 Februari 2017
■	Menjadi pembicara mengenai: Perancangan Dokumen Regulasi	Kementerian Dalam Negeri	Bandung 28 Februari 2017
■	Saksi Ahli dalam gugatan Menteri oleh PT Telkom	PN Jakarta Pusat	Jakarta 1 Maret 2017
■	Menjadi pembicara mengenai: Pembuatan Kontrak	Kementerian Dalam Negeri	Bogor 16 Maret 2017
■	Menjadi pembicara mengenai: Dasar-dasar Intelijen	Mabes TNI	Cilangkap 22 Maret 2017
■	Menjadi instruktur dalam memberikan Pelatihan Vocal Pressure	St. Michael	Bandung 28 Maret 2017
■	Menjadi pembicara mengenai: Peran Komunikasi Verbal dan Non Verbal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Cilacap 4 Mei 2017
■	Menjadi pembicara mengenai: Perlindungan Masyarakat Adat	Asosiasi Pengajar Hukum Adat Seluruh Indonesia	Jakarta 12-13 Juli 2017
■	Menjadi pembicara mengenai: Konsekwensi Kepailitan	Kegiatan Bimtek Penyelesaian Perselisihan	Bekasi 11 Agustus 2017

	Perusahaan Terhadap Hak Pekerja/Buruh dan Bagaimana dengan Pasal di Undang-Undang yang mengatakan Hak Buruh Didahulukan	Hubungan Industrial Tahun Anggaran 2017 Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi	
■	Menjadi pembicara mengenai: Peran Komunikasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Efektif Melalui Perundingan Bipartit	Kementrian Tenaga Kerja Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial	Bogor 29 Agustus 2017
■	Menjadi pembicara mengenai: Negosiasi Yang Efektif Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Kementrian Tenaga Kerja	Bandung 11 Oktober 2017
■	Menjadi pembicara mengenai: Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Metode Penalaran Hukum	Penyelenggara: Justisi Training Center	Karawang 20 Oktober 2017
■	Saksi Ahli bagi Kepala Kejaksaan Pariaman dalam kasus gugatan praperadilan oleh kepala Dinas Pekerjaan Umum	Kejaksaan Pariaman	Padang 15 November 2017
■	Sebagai juri Pertandingan Debat Hukum Antar Perguruan Tinggi Tingkat Nasional Dengan Tema "Kompleksitas Problematika Di Dalam Hukum Ketenagakerjaan	Universitas Buana Perjuangan	Karawang 13-14 Desember 2017
■	Menjadi instruktur dalam pelatihan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada para guru SMA se-Kota Banda Aceh	Pemerintah Daerah Kota Banda Aceh	Banda Aceh 20- 22 Desember 2017
■	Sebagai Special guest dalam pertemuan 1 <sup>st</sup> IIRMACS GLOBAL LECTURE SERIES (IGLS) 3028 on University Excelece	International Institute of Risk Management and Crisis Strategies	Menara City Bank Kuala Lumpur, 27 Februari 2018
■	Sebagai juri Pertandingan Debat Hukum Antar Perguruan Tinggi Tingkat Nasional Dengan Tema "Kompleksitas Problematika Di Dalam Hukum Ketenagakerjaan	Universitas Katolik Parahyangan	Bandung 8 April 2018
■	Menjadi Pembicara dalam rapat kerja Asosiasi Pengajar Hukum Adat	Asosiasi Pengajar Hukum Adat Seluruh Indonesia	Yogyakarta 8 Maret 2018
■	Sebagai saksi ahli dalam kasus Jakarta Loyd	Pengadilan Negeri Jakarta Barat	Jakarta 8 Mei 2018
■	Sebagai saksi ahli dalam kasus PT Karsindo	Pengadilan Negeri Jakarta Barat	Jakarta 16 Juli 2018

■	Menjadi pembicara mengenai Negosiasi dalam sarana penyelesaian konflik Hubungan Industrial pada Mediator Provinsi Bangka Belitung dan Provinsi di Kalimantan	Kementrian Tenaga Kerja	Jakarta 7 Agustus 2018
■	Menjadi pembicara Mengenai Hukum Perdata Adat dan Hukum Ekonomi Adat	Asosiasi Pengajar Hukum Adat Seluruh Indonesia bekerjasama dengan Universitas Udayana	Denpasar 28-29 Agustus 2018
■	Menjadi pembicara Mengenai Negosiasi Yang Efektif Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial	Pekanbaru 31 Agustus 2018
■	Menjadi pembicara mengenai Peran Deteksi Dini Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Dalam Rangka Mendukung Tugas Pokok TNI, Isu dan Perkembangannya	Markas Besar TNI	Markas Besar TNI Cilangkap, 18 September 2018
■	Menjadi Pembicara dalam pertemuan Internasional (Scopus)	KOPERTIS IV dan UNPAS	28 September 2018
■	Menjadi pembicara mengenai Teori Dan Teknik Penyusunan Peraturan Desa	Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia	Bandung 11 Oktober 2017
■	Menjadi pembicara mengenai Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011	Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia	Bogor 24 Oktober 2018
■	Menjadi Pembicara mengenai Inovasi Pembelajaran Hukum Adat Berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)	Asosiasi Pengajar Hukum Adat Seluruh Indonesia	Bandung 13-14 November 2018
■	Menjadi Pembicara Peraturan Perundang Undangan Terkait Tindak Pidana Perdagangan Orang	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Cirebon 27 November 2018
■	Menjadi instruktur dalam pelatihan pengembangan diri	Seminari Fermentum	Bandung 21 Desember 2018
■	Menjadi staf ahli Kementerian Ketenagakerjaan dalam pembahasan putusan Mahkamah Agung mengenai Pemutusan Hubungan Kerja	Kementrian Ketenagakerjaan	Jakarta Desember 2018

■	Menjadi staf ahli Kementerian Ketenagakerjaan dalam pembahasan putusan Mahkamah Konstitusi mengenai Pemutusan Hubungan Kerja	Kementerian Ketenagakerjaan	Jakarta Februari 2019
■	Manjadi Pembicara Penyusunan Peraturan Desa	Kementerian Dalam Negeri	Lampung 21 Maret 2019
■	Menjadi Pembicara Penyusun Peraturan Desa	Kementerian Dalam Negeri	Solo 24 Maret 2019
■	Menjadi Pembicara dalam Bimbingan Teknis Perancangan Peraturan Desa dalam Kegiatan Pemantapan Pelaksanaan Kewenangan Desa, Perencanaan Desa, dan Pegelolaan Desa dalam Mewujudkan Desa yang Mandiri, Maju, dan Sejahtera bagi Kepala Desa, BPD, dan Perangkat Desa Se Kabupaten Banyu Asin	Kementerian Dalam Negeri	Bandung 13 Juli 2019
■	Menjadi Pembicara Peraturan Perundang-Undangan Terkait Tindak Pidana Perdagangan Orang	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Lembang 3 Mei 2019
■	Menjadi Pembicara Penguatan Nilai Adat dan Pemajuan Budaya Sebagai Fondasi Kedaulatan Politik, Kemandirian Ekonomi, Serta Kepribadian Bangsa Menghadapi Revolusi Industri 4.0	Bumi Budaya Nawacita	Bandung 28 Juli 2019
■	Menjadi Pembicara mengenai Peran Perguruan Tinggi Menghadapi Radikalisme	Mabes TNI	Cilangkap 22 Agustus 2019

*Bandung, 21 Agustus 2019*

*R. Catharina Dewi Milansari*