

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tantangan pembangunan nasional berkaitan dengan ketenagakerjaan bertambah dengan hadirnya perdagangan bebas dan globalisasi industry, kehadiran pekerja asing adalah suatu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat dihindari.¹ Adapun yang menjadi Kehadiran mereka merupakan suatu kebutuhan karena Indonesia masih membutuhkan tenaga-tenaga ahli asing dalam pengembangan sumber daya manusia diberbagai sektor ekonomi di Indonesia.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja.

Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.² Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada Pasal 1 angka 13 UU No 13 Tahun 2013 tentang

¹ Agusmidah, *Tenaga Kerja Asing*, Hukum Perburuhan, S2 Ilmu Hukum PPSUSU, 2007, hlm 33.

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009. hlm.27

Ketenagakerjaan di jelaskan bahwa: “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.³

Pada Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) secara filosofis yaitu asas manfaat, aspek keamanan, aspek legalitas, yaitu masuknya TKA harus mendapatkan ijin kerja dari Menteri Tenaga Kerja, sejalan dengan penggunaan TKA adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang profesional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh TKI dengan percepatan ahli teknologi dan keahlian serta peningkatan investasi. Sehingga TKA di Indonesia tidak dapat dihindari penggunaannya, dan pada prinsipnya penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal yakni mereka TKA yang membawa modal (sebagai investor) dan membawa skill dalam hal *transfer of knowledge*. Selain kedua hal tersebut maka pada hakekatnya tidak di perkenankan dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia .⁴

Dalam hal perkara pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja asing sering ditemukan permasalahan-permasalahan antara tenaga kerja dengan perusahaan, maupun pihak ketiga. Salah satu contohnya adalah fenomena mengenai perselisihan hubungan kerja yang merugikan pekerja, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh permasalahan antara lain Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 860 K/Pdt.Sus-PHI/2017 antara Brett Aaron Mason sebagai pemohon kasasi dahulu tergugat dengan PT GEO DRILLING INDONESIA sebagai termohon kasasi dahulu tergugat, di mana pada perkara tersebut, Surat Pemutusan Kerja

³ HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Penerbit Restu Agung, 2008 . hlm.322

⁴ C. Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta : HIPSMI, 2006 Hlm.56.

Nomor 004/SPHK/HR /GDI/XI/ 2014 pada tanggal 30 September 2014, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat yang tanpa disertai dengan hak-hak Penggugat sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang Undang Ketenagakerjaan) dan hak-hak lainnya, dalam hal pemutusan hubungan kerja ini, Tergugat belum melaksanakan semua kewajibannya, hal mana menjadi hak Penggugat sebagaimana diatur di dalam Pasal 62 Undang Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke daerah asalnya setelah hubungan kerja berakhir, Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan menolak Permohonan kasasi dari pemohon kasasi dan menghukum termo untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 1.567.000,- (satu juta lima ratus enam puluh tujuh ribu rupiah).

Contoh lain permasalahan pemutusan hubungan kerja adalah pada Putusan Nomor 279/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst antara Ram Prakash Bahukhandi sebagai Penggugat dengan PT. WARNA UNGGUL, yang diwakili oleh Roy Sutanto sebagai Tergugat, di mana pada perkara tersebut sejak Tahun 2007 hingga Tahun 2018 tergugat belum membayar kewajibannya kepada penggugat dan mengingkari janji-janji yang di sampaikan kepada penggugat, Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan mengabulkan guggatan penggugat.

Selanjutnya pada penjelasan di atas, maka disini penuli akan melakukan penelitian pada permasalahan yang di temukan dalam Putusan Nomor 33/K/Pdt.Sus/PHI/2017 yang dimana pemohon Kasasi yang dahulunya sebagai tergugat MONTD'OR OIL TUNGKAL, LTD., melawan termohon kasasi yang dahulunya penggugat NIGEL PATRICK MACHIN, yang dimana Penggugat merupakan Tenaga Kerja Asing ("TKA") yang bekerja pada Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor MOTL/00080/HR/JUL/2014 tertanggal 3 Juli 2014 ("Perjanjian Kerja") dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") yang telah disepakati antara Penggugat dengan Tergugat dan berlaku sejak tanggal 3 Juli 2014 hingga 2 Juli 2016. Di dalam Perjanjian Kerja disebutkan bahwa Penggugat bekerja sebagai "Tungkal Asset Manager" pada perusahaan Tergugat dengan upah sebesar USD 40.000,00 (empat puluh ribu US Dollar) per bulan.

Dimana tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan kerja pada penggugat pada tanggal 20 Januari 2015 tanpa adanya membayar uang kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis bermaksud ingin membuat penelitian karya tulis dengan berjudul “**Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 33/K/Pdt.Sus/PHI/2017)**”.

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka diketahui identifikasi masalah pada penelitian ini adalah mengenai masalah pemeriksaan perkara sengketa Pemutusan Hubungan Industrial Putusan Nomor 33/K/Pdt.Sus/PHI/2017 perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah melalui tahap mediasi tripartit pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, namun tidak tercapai kesepakatan, dan kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan telah mengeluarkan anjuran atas perselisihan hubungan industrial ini melalui surat Nomor 3266/-1.835.3. tertanggal 28 September 2015 ("Anjuran").

Perlu dicermati bahwa mediator hubungan industrial telah mengeluarkan anjuran tersebut dengan cara melawan hukum. Mediator telah melakukan kesalahan yang fatal, yaitu mediator bersikeras bahwa para pihak (principal) tidak perlu hadir dalam mediasi, cukup kuasa hukumnya saja. Padahal dalam mediasi hubungan industrial, principal diwajibkan untuk hadir meskipun sudah menunjuk kuasa hukum, sebagaimana diatur di dalam Pasal 14 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, yaitu: "Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya ada beberapa masalah yang akan diteliti yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimakah Pengadilan Peyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Pada Pengadilan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah Pertimbangan Hakim Pada Putusan Nomor 860K/Pdt.Sus-PHI/2017, Putusan Nomor 279/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst, Putusan Nomor 33/K/Pdt.Sus/ PHI/2017 Dalam Pengadilan Hubungan Industrial tersebut Telah Sesuai dengan Ketentuan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan, bahwa masalah yang hendak dibahas pada karya tulis ini adalah mengenai :

1. Untuk mengetahui Bagaimakah Pengadilan Peyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Pada Pengadilan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk menganalisa Apakah Pertimbangan Hakim Pada Putusan Nomor 860K/Pdt.Sus-PHI/2017,Putusan Nomor 279/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst, Putusan Nomor 33/K/Pdt.Sus/ PHI/2017 Dalam Pengadilan Hubungan Industrial tersebut Telah Sesuai dengan Ketentuan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1.3.2. Manfaat Penelitian

Selain mempunyai 2 (dua) tujuan pokok seperti tersebut di atas, penelitian ini juga mempunyai Manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis penelitian ini adalah sebagai karya ilmiah untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya, khususnya mengenai bentuk Pelaksanaan mediasi terhadap pemutusan hubungan kerja tenaga kerja asing berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai masukan ilmiah kepada penegak hukum maupun kepada para perusahaan yang memutuskan hubungan kerja kepada karyawan khususnya tenaga kerja asing dalam memeriksa, mengadili, dan memutus perkara bentuk penegakan hukum.

1.4. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Pemikiran

1.4.1. Kerangka Teoritis

1.4.1.1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut pendapat Satjipto Raharjo bahwa Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman daripihak manapun.⁵

1.4.1.2. Teori Hukum Ketenagakerjaan

Menurut pendapat Imam Soepomo sendiri memberikan pengertian hukum perburuhan/Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.⁶

1.4.1.3. Teori Tenaga Kerja Asing

Pengertian tenaga kerja asing sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar

⁵ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.74

⁶ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2014, Hlm 4

hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁷

1.4.1.4. Teori Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja karena PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁸

1.4.2. Kerangka Konseptual

Dalam Kerangka Konseptual ini penulis berusaha memberi batasan mengenai hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan penelitian Proposal Skripsi ini, berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerja adalah sebagai berikut:

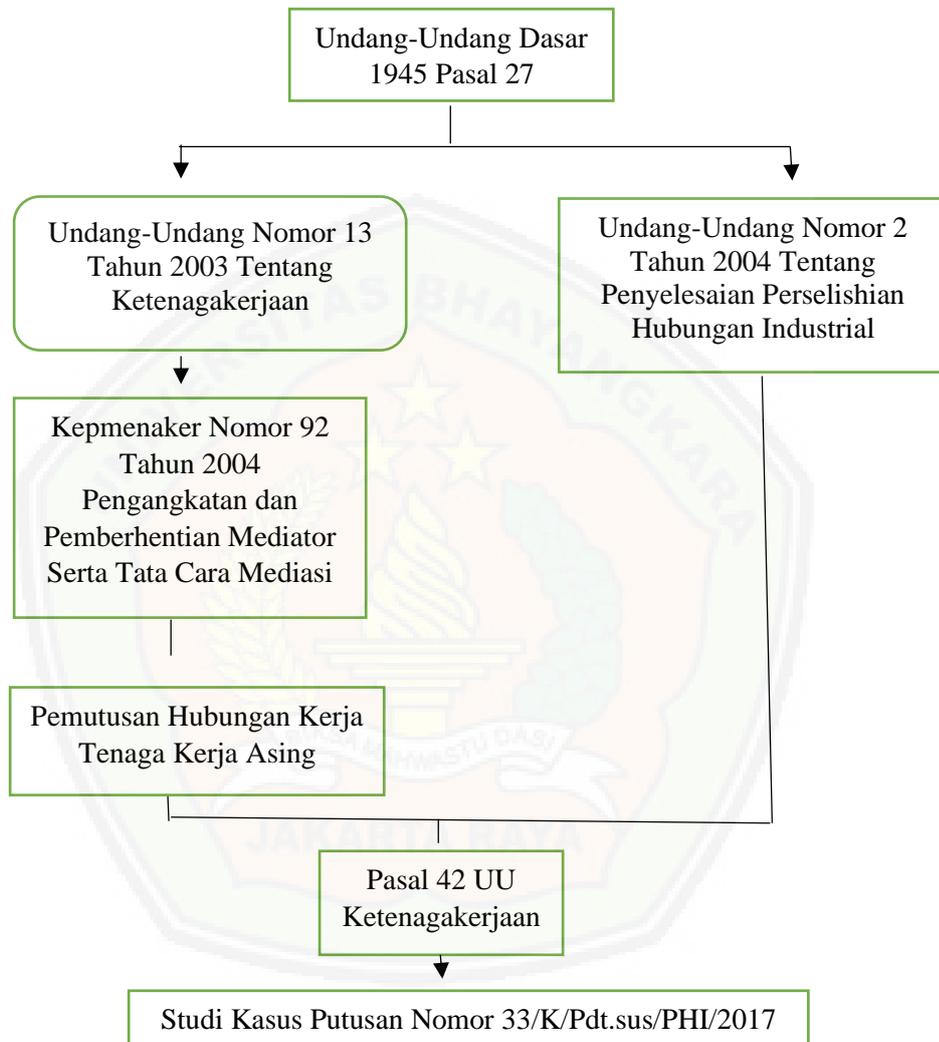
1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung :Citra Aditya Bakti, 2009, hlm.27

⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 195.

6. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

1.4.3. Kerangka Pemikiran



1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian hukum dikenal berbagai jenis atau macam dan tipe penelitian. Pembedaan jenis ini didasarkan dari sudut mana kita memandang atau meninjaunya. Penentuan jenis atau macam penelitian dipandang penting karena ada

kaitan erat antara jenis penelitian itu dengan sistematika dan metode serta analisis data yang harus dilakukan untuk setiap penelitian.⁹

Pada penelitian ini jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai.¹⁰

1.5.2. Jenis Penelitian

Berdasarkan uraian jenis penelitian, penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian normatif, dimana dalam proposal skripsi ini ditinjau dari sifat penelitian adalah bersifat deskriptif.¹¹ Dalam penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk menggambarkan secara tepat tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Dimana mempunyai maksud untuk mempertegas hipotesa-hipotesa agar dapat membantu didalam memperkuat teori-teori lama atau didalam hal menyusun teori-teori baru.¹²

1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan uraian jenis penelitian dan metode penelitian di atas, diketahui metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif, sehingga data yang dipergunakan adalah data primer atau data yang didapatkan dari hasil penelitian lapangan dan data sekunder atau data kepustakaan. Pada penelitian normatif penelitian dilakukan dengan cara menganalisa dokumen-dokumen dan wawancara serta observasi dengan narasumber dan/atau informan dimana hal tersebut akan mendukung penelusuran data literatur. Sehingga hasil (*output*) yang didapatkan berupa data kualitatif deskriptif, dalam bentuk tertulis ataupun lisan. Penulis melakukan wawancara dengan tatap muka, ketika penulis berhadapan dengan masalah yang penulis rasakan cukup sulit untuk dijawab dan memerlukan pemahaman yang mendalam atas obyek yang diteliti. Alat pengumpulan data lainnya yang penulis gunakan adalah melalui pengamatan

⁹ Tim Penyusun dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, hal. 580-581.50

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke 8, Jakarta : Grafindo 2012, hlm 52

¹¹ Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2013, hlm, 15.

¹² Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014, hlm, 11.

masalah, dengan mengamati permasalahan yang ada dari luar masalah tersebut, yang artinya bahwa penulis tidak terlibat dari obyek masalah.¹³

1.5.4. Teknik Analisis Data

Analisis hukum dalam pengertian Dogmatika Hukum adalah suatu aktivitas akal budi yang pada dasarnya bertujuan untuk mengurai norma-norma hukum agar kandungan norma yang terdapat dalam suatu kaidah hukum dapat diketahui.¹⁴

Alat bantu (sarana berpikir ilmiah) yang dapat dipergunakan untuk menganalisis norma-norma hukum adalah logika dan bahasa.¹⁵ Oleh karena itu, dalam Dogmatika Hukum tidak lazim dikenal istilah analisis kualitatif atau analisis kuantitatif. Jadi, tujuan melakukan analisis hukum adalah untuk dapat mengungkap kandungan norma hukum sehingga dapat diketahui :

- a. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan suruhan (*gebod*),
- b. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan larangan (*verbod*) atau,
- c. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan kebolehan (*mogen*).¹⁶

Berdasarkan uraian di atas, maka teknik analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini analisis deksriptif, yaitu pengolahan data dilakukan dengan cara mensistematika terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematikasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi.¹⁷

Pada data sekunder perlu dibedakan beberapa klasifikasi bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis, Bahan-bahan hukum yang dimaksud adalah ;

- 1) Bahan hukum primer, terdiri dari:
Yakni bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki.
- 2) Bahan hukum tersier, terdiri dari:
Adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, *encyclopedia*.

¹³ Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penulisan Hukum*, Jakarta : UI Press, 2012, hlm. 45

¹⁴ Hotma P. Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Tanpa Penerbit, 2015, hlm. 33.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Cetakanke 4, Jakarta: Kencana, 2011. hlm. 40

1.6. Sistematika Penulis

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I menguraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teori Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan teori-teori hukum yang dipergunakan untuk menganalisa objek penelitian diantaranya, mengenai penerapan hukum pada pekerja tenaga kerja asing yang terkena PHK yang tidak mendapatkan Hak-hak yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi uraian dari penelitian yang akan dibahas, yaitu Studi Kasus Putusan Nomor 33/K/Pdt.Sus/PHI/2017

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

Bab IV ini dibahas perumusan masalah yang penulis ajukan pada Bab 1 yaitu:

1. Bagaimakah Tata Cara Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Tenaga Kerja Asing Di Indonesia?
2. Apakah Dasar Pertimbangan Hakim Pada Putusan Nomor 33/K/Pdt.Sus/PHI / 2017 Telah Sesuai dengan Ketentuan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

BAB V PENUTUP

Pada Bab V menguraikan mengenai Kesimpulan serta Saran yang Penulis buat sebagai hasil akhir dari penelitian yang dituangkan pada Karya tulis ini.

DAFTAR PUSTAKA