

## Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Disebabkan oleh Hak Atas Upah di PT. Kalindo Etam Dihubungkan dengan Undang-undang No 2 Tahun 2004

Alifvio Bramandika Karindra\*, Rini Irianti Sundry

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*alifviobrmd1@gmail.com, rinisundry@gmail.com

**Abstract.** Disputes in industrial relations are often the case in the business world. Industrial relations disputes according to Law No. 2 of 2004 (PPHI Law) are differences of opinion that result in conflict between employers or the combined employers with workers / workers or trade unions / trade unions. Related to the case of disputes over the right to wages experienced by environmental safety workers at PT. Kalindo Etam based on the decision of MA No. 67 / Ps.Sus.-PHI / 2019 / PN Samarinda ( layoffs ), seharus workers get a greater or minimum amount equal to the amount as governed by the provisions below. Based on the disconnected phenomenon, the problems in this study were formulated as follows (1)What is the background of disputes between workers and employers at PT. Kalindo Etam is linked to Law No. 2 of 2004 ? ( 2 )How was the Supreme Court's ruling in securing a case at PT. Kalindo Etam is linked to Law No. 2 of 2004 ? This research is a normative juridical use, an approach that is led by the main law by examining theories, concepts, the principle of law and legislation relating to this study with research specifications namely analytical descriptives. Primary and secondary legal material source data based on statutory regulations and books relating to the analysis data used, namely analysis qualitative data. A knot that is based on the results of research into the resolution of industrial relations disputes due to disputes over the right to wages between PT. Kalindo Etam with workers, namely by using settlement in Bipatrit and Mediation in accordance with the provisions of Law Number 2 of 2004, which then did not reach the flapping and. Which resulted in the filing of a lawsuit to the Industrial Relations Court..

**Keywords:** *Industrial relations dispute, Worker Rights, Wages*

**Abstrak.** Terkait dengan kasus perselisihan hak atas upah yang dialami pekerja keamanan lingkungan di PT. Kalindo Etam berdasarkan putusan MA No 67/Pdt.Sus.-PHI/2019/ PN Samarinda (PHK), pekerja seharus mendapatkan jumlah yang lebih besar atau minimal sama jumlahnya sebagaimana diatur oleh ketentuan yang berlaku. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut (1) Bagaimana latar belakang terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha di PT. Kalindo Etam dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004 ? (2) Bagaimana putusan Mahkamah Agung dalam menyelesaikan kasus di PT. Kalindo Etam dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004 ?. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini dengan spesifikasi penelitian yaitu deskriptif analitis. Sumber data bahan hukum primer dan sekunder berdasarkan peraturan perundang-undangan serta buku-buku yang berkaitan dengan hak atas upah dengan analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif. Simpulan bahwa berdasarkan hasil penelitian penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena perselisihan hak atas upah diantara PT. Kalindo Etam dengan pekerja yaitu dengan menggunakan penyelesaian perselisihan secara Bipatrit dan Mediasi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang kemudian tidak mencapai kesepakatan diantara kedua pihak. Yang mengakibatkan pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

**Kata Kunci:** *Perselisihan hubungan Industrial, Hak Pekerja, Upah*

## A. Pendahuluan

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan dalam hubungan industrial merupakan hal yang kerap terjadi di dunia usaha. Perselisihan hubungan industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004 (UU PPHI) ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh perbedaan pendapat yang berkaitan dengan hak atas upah seperti yang terjadi Pada putusan MA No 67/Pdt.Sus.-PHI/2019/ PN Samarinda Tentang Penyelesaian Kasus Pekerja PT. Kalindo Etam. Bahwa para penggugat I telah menjadi karyawan Tergugat sejak tanggal 1 Maret 2014 dengan Satus PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu); selanjutnya Penggugat II telah menjadi karyawan Tergugat sejak tanggal 6 Januari 2014 dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

Jabatan/posisi terakhir Penggugat I dan Penggugat II Sampai dengan saat ini adalah sebagai Wakar atau Penjaga Keamanan di lingkungan Perusahaan dan menerima Upah setiap bulanya dari Tergugat adalah sebesar Rp.1.995.000,- (Satu Juta Sembilan Ratus Sembilan Puluh Lima Ribu Rupiah) Bahwa Upah yang dibayarkan Tergugat setiap bulan kepada Penggugat I dan Penggugat II sejak tahun 2015 sampai dengan Februari 2019 dibawah ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Samarinda. Bahwa alasan Tergugat melakukan pembayaran upah dibawah UMK (Upah Minimum Kota) Samarinda dari januari 2015 sampai dengan Desember 2018 adalah situasi keuangan perusahaan yang sedang tidak baik. Bahwa didalam pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi ; “ Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”

Bahwa Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi : “ Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar Upah minimum dapat dilakukan penangguhan” Namun Pihak Tergugat tidak melaksanakan mekanisme penangguhan pembayaran upah dibawah UMK (Upah Minimum Kota) samarinda dari januari 2015 sampai dengan Desember 2018. Sehingga alasan Tergugat untuk melakukan pembayaran dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Kota samarinda tidak dapat dibenarkan karena termasuk dalam kategori kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Persoalan pokok antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah hak atas upah dari status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat setelah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat yang berujung pada tuntutan pembayaran atas kekurangan upah yang diterima oleh Para Penggugat. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud hubungan kerja, adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, yang pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah jo Pasal 50 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Pekerja manapun tentunya tidak ingin mengalami kekurangan upah setelah bekerja sekian lama, yang mereka idamkan jelas kepastian terhadap kenaikan upah. Namun, kondisi yang memungkinkan kekurangan upah dalam situasi tertentu tidak bisa terelakkan. Misal perusahaan tidak mau bertanggung jawab atas upah pekerja yang kurang dan tidak melakukan mekanisme penanggulangan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat (4) macam, yaitu:

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Dari pasal yang disebutkan diatas dapat kita hubungkan dengan Pasal 2 jenis Perselisihan Hubungan Industrial huruf a tentang perselisihan hak dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Diketahui bahwa terjadi perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak penggugat, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Di Indonesia perbedaan pendapat yang berkaitan dengan hak atas upah sering terjadi di sebabkan oleh perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya sebagai pemberi lapangan pekerjaan terhadap pekerja yang wajib menerima haknya. Urusan upah seringkali memunculkan masalah yang tak jarang berujung pada konflik antara perusahaan dan pekerja sehingga berujung pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

“Bagaimana latar belakang terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha di PT. Kalindo Etam dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004? Bagaimana putusan Mahkamah Agung dalam menyelesaikan kasus di PT. Kalindo Etam dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004?”

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui latar belakang terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha di PT. Kalindo Etam dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004
2. Untuk mengetahui pelaksanaan hak-hak yang timbul bagi pekerja karena adanya PHK yang dilakukan perusahaan menurut UU No. 2 Tahun 2004

## **B. Metodologi Penelitian**

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Berdasarkan data primer dan sekunder, Dimana dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Secara deduktif penelitian ini dimulai dengan menganalisis data sekunder di bidang hukum yang berkaitan dengan hal-hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Bahan hukum sekunder terdiri dari jurnal, hasil penelitian, dan buku. Sedangkan, bahan hukum tersier seperti kamus hukum, dan ensiklopedia. Dalam penelitian ini peneliti melakukan kajian terhadap hukum ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam ketentuan pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial memberikan tahapan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut. Pihak perusahaan dan pihak pekerja merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis antara arman dan ariyanto dengan pihak perusahaan. Berikut upaya tahapan penyelesaiannya:

1. Tahap Lembaga Perundingan Bipartit  
Perundingan bipartit adalah perundingan antara buruh atau serikat buruh dengan

pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat perundingan bipartit. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mewajibkan ada tahap perundingan bipartit untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial. Jika tahap ini tidak ada, maka tahap-tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial berikutnya tidak dapat ditempuh. Agar perundingan bipartit tidak berlarut-larut undang undang membatasi waktu pelaksanaan perundingan bipartit tersebut, yaitu selama 30 hari. Jika dalam waktu 30 hari salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Didalam pasal 3 ayat 1 (Satu) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial berbunyi “ Perselisihan Hubungan Industrial Wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat “ Dalam hal ini Para Penggugat sudah melakukan sebagaimana yang diamanatkan dalam pasal 3 Ayat 1 (Satu) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu penyelesaian melalui bipartite pada tanggal 13 Oktober 2018 hasilnya Pihak Tergugat akan secepatnya menyelesaikan permasalahan kekurangan gaji Para Penggugat, namun sampai dengan saat ini tidak ada realisasi yang dilakukan oleh Pihak Tergugat. Dalam tahap bipartite perusahaan tidak memiliki itikad baik dengan cara mengulur-ulur waktu penyelsaian tentang masalah upah di tingkat perusahaan sehingga Amran dan Ariyanto melanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu mediasi melalui mediator hubungan industrial dinas tenaga kerja kota Samarinda.

## 2. Tahap Mediasi

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Rumusan ini menunjukkan bahwa lembaga mediasi dapat menyelesaikan seluruh jenis perselisihan hubungan industrial. Melalui mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Samarinda yaitu pada 21 Januari 2019 yang merupakan mediasi pertama namun pihak perusahaan tidak menghadiri undangan mediasi tersebut. Pada tanggal 2 februari 2019 terjadi mediasi ke dua dihadiri oleh Pihak Amran dan Ariyanto dan Perusahaan, namun pihak perusahaan tidak memnberikan keputusan dan hanya menyampaikan kembali hasil musyawarah dengan pihak Amran dan Ariyanto. Pada tanggal 12 Februari 2019 diadakan mediasi yang ke tiga namun pihak perusahaan tidak menghadiri mediasi tersebut. Mediasi tersebut yang difasilitasi oleh dinas tenaga kerja Kota samarinda tidak mencapai titik kesepakatan antara pihak Perusahaan dan kedua pekerja tersebut; sehingga terbit Surat Anjuran Nomor: 257/21/100.4 tanggal 19 Maret 2019, yang Menganjurkan sebagai berikut: “Mewajibkan pihak PT.Kalindo Etam membayar kekurangan upah sejak Januari 2015 sampai dengan Desember 2018 sesuai dengan Pasal 90 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003.”

## 3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Dalam pasal 14 ayat 1 (dua) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial berbunyi “Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat “ Maka dalam hal ini Anjuran Nomor : 257/21/100.4 tanggal 19 Maret 2019 yang dterbitkan oleh Dinas Tenaga kerja Kota Samarinda pada prinsipnya Para Penggugat yaitu Arman dan Ariyanto menerima anjuran tersebut, sedangkan Pihak Tergugat menolak anjuran tersebut, sehingga Para Penggugat melanjutkan penyelesaian Perselisihan ke pengadilan Industrial.

Rumusan ini menunjukkan bahwa semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: (a) di tingkat pertama mengenai perselsihan hak; (b) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; (c) di tingkat pertama mengenai perselisihan

pemutusan hubungan kerja; dan (d) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh. Untuk dua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja ada upaya hukum, yaitu upaya hukum kasasi. Untuk dua perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh tidak ada upaya hukum.

Persoalan pokok antara Armand dan Ariyanto dengan perusahaan PT Kalindo Etam adalah perselisihan hak atas upah dari status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat setelah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada 31 Desember 2018 oleh Tergugat yang berujung pada tuntutan pembayaran atas kekurangan upah yang diterima oleh Para Penggugat. Berdasarkan pertimbangan hukum, maka majelis hakim menyatakan terhadap tuntutan para penggugat atau Armand dan Ariyanto berupa kekurangan pembayar upah yang diterima oleh penggugat yang di bayarkan kurang atau di bawah ketentuan Upah Minimum Kota Samarinda dapat dikabulkan dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1.** Pembayar Upah yang Diterima

Nama	Upah Terakhir	UMK 2015	Kekurangan Upah	Bulan	Jumlah
AMRAN (Penggugat I)	Rp.1.995.000	Rp.2.156.889	Rp.161.889	X 12	Rp.1.942.668
ARIYANTO (Penggugat II)	Rp.1.995.000	Rp.2.156.889	Rp.161.889	X 12	Rp.1.942.668
TOTAL					Rp.3.885.336
Nama	Upah Terakhir	UMK 2016	Kekurangan Upah	Bulan	Jumlah
AMRAN (Penggugat I)	Rp.1.995.000 \	Rp.2.256.056	Rp.261.056	X 12	Rp.3.132.672
ARIYANTO (Penggugat II)	Rp.1.995.000	Rp.2.256.056	Rp.261.056	X 12	Rp.3.132.672
TOTAL					Rp.6.265.334
Nama	Upah Terakhir	UMK 2017	Kekurangan Upah	Bulan	Jumlah
AMRAN (Penggugat I)	Rp.1.995.000	Rp.2.442.180	Rp.447.180	X 12	Rp.5.366.160
ARIYANTO (Penggugat II)	Rp.1.995.000	Rp.2.442.180	Rp.447.180	X 12	Rp.5.366.160
TOTAL					Rp.10.732.320
Nama	Upah Terakhir	UMK 2018	Kekurangan Upah	Bulan	Jumlah
AMRAN (Penggugat I)	Rp.1.995.000	Rp.2.654.894	Rp.659.894	X 12	Rp.7.918.728
ARIYANTO (Penggugat II)	Rp.1.995.000	Rp.2.654.894	Rp.659.894	X 12	Rp.7.918.728
TOTAL					Rp.15.837.456

Bahwa berdasarkan uraian dan seluruh pertimbangan hukum, maka Majelis Hakim menyatakan gugatan Para Penggugat dikabulkan.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena perselisihan hak atas upah diantara PT. Kalindo Etam dengan pekerja yaitu dengan menggunakan penyelesaian perselisihan secara Bipatrit dan Mediasi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang kemudian tidak mencapai kesepakatan diantara kedua pihak. Yang mengakibatkan pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial
2. Jika kita tinjau secara persoalan pokok antara Armand dan Ariyanto dengan perusahaan PT Kalindo Etam adalah perselisihan hak atas upah dari status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat setelah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada 31 Desember 2018 oleh Tergugat yang berujung pada tuntutan pembayaran atas kekurangan upah yang diterima oleh Para Penggugat.
3. Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Majelis Hakim menyatakan gugatan Para Penggugat dikabulkan Bahwa hubungan Kerja Para Penggugat dan Tergugat putus sejak 31 Desember 2018 lalu menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kekurangan upah para Penggugat senilai Rp.15.837.456

#### **Acknowledge**

Penulis ingin menyampaikan rasa kasih sayang dan terima kasih dengan memberikan penghargaan terbesar kepada kedua orang tua tercinta yaitu ...dan ... atas segala cinta, kasih sayang, doa dan dukungan yang tanpa henti kepada saya. Saya menyadari, bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada tempatnya saya ucapkan terimakasih yang tulus, kepada Bapak Dr. Deddy Effendy, S.H., M.H., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing saya dalam menyusun penulisan tugas akhir skripsi ini. Kepada Ibu Dr. Hj. Rini Irianti Sundary, S.H., M.Hum. selaku Dosen Penguji Sidang Skripsi Yang Telah Memberikan Arahan Dan Saran Kepada Penulis Selama Penulisan Skripsi Ini. Kepada Ibu Sri Poedjastoeti, DRA., M.Hum. selaku Dosen Wali yang selalu memberikan nasihat yang sangat bermanfaat selama penulis berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Abdul Khakim. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [2] F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, Hlm. 39.
- [3] Gunawi Kartasapoetra Dkk. 2008. Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja. Bandung : Amrico
- [4] Satijpto Rahardjo. 2000. Ilmu Hukum. Bandung : PT. Citra Aditya BaktiAsri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta : Sinar Grafika