PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM HAL TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

PROTECTION LAW TO WORKFORCE DURING LAYOFF PROCESS BASED ON ACT NUMBER 13 YEAR OF 2003 ON EMPLOYMENT

Oleh:

Nama : DEVINA SEBASTIAN ULI BASA
NIM : 31611001
Program Kekhususan : Hukum Bisnis

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Berdasarkan kualitasnya, Tenaga Kerja dibagi menjai 3, yaitu Tenaga Kerja Terdidik, Tenaga Kerja Terlatih dan Tenaga Kerja Tidak Terdidik. Tenaga Kerja Juga Berkaitan dengan Upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkanberakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Peneliti mengkaji tentang implementasi perlindungan hukum bagi para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dan upaya hukum yang dilakukan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam mempertahankan haknya.

Penelitian pada skripsi ini dilakukan menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis yang menggambarkan fakta berupa data sekunder bahan hukum primer, data sekunder bahan hukum sekunder dan data sekunder bahan hukum tersier, sedangkan metode pendekatannya dilakukan secara yuridis normatif. Data yang didapatkan dianalisis secara yuridis kualitatif.

Implementasi Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja yaitu pekerja mendapatkan perlindungan hukum dengan mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Berdasarkan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka pekerja menerima Uang Penggantian Hak berupa sisa cuti tahunan yang belum gugur dan

upah kerja bulan Juli 2014. Upaya hukum yang dilakukan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja yaitu pekerja melakukan upaya hukum dengan meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk menindaklanjuti perselisihan hubungan industrial tersebut. Pekerja melaporkan perusahaan dikarenakan perusahaan memutasi pekerja ke Cirebon tetapi karena pekerja tidak menerima mutasi tersebut maka pekerja mengundurkan diri dari perusahaan. Setelah mengundurkan diri perusahaan tidak memberikan uang penggantian hak dan pesangon selama bulan juli 2014. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memilih mediator untuk menengahi antara pekerja dan perusahaan agar tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Setelah tercapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran yang ditujukan kepada perusahaan agar memberikan Uang Penggantian Hak kepada pekerja.

ABSTRACT

Labor is a population that is of working age. Based on the quality of Labor is divided into three, namely Education Workers, Trained Workers and Labor Not Trained and Untrained. Labor is also closely related to wages. Wages is the right of workers recieved and expressed in terms of money as a reward from the employer or the employer to workers are set and paid by an employment agreement or legislation, including allowances for workers and family for a job that have been or will be made. Employment Termination is the termination of employment because of a certain that result over rights and obligations between the employee and the company. Then researchers will learn about the implementation oflegal protection of workers affected by layoffs and legal actions undertaken wok=rkers affected by layoffs in defending their rights.

Research in this thesis was performed using descriptive analitical research specification that describe the facts in the form of secondary data tertiary legal materials, while the method of normative juridicial approach done. The data obtained were analyzed qualitatively juridicial.

Implementation of legal protection for workers affected by layoffs that workers get legal protection to get their rights as workers. Based on article 156 paragraph (4) of labor law, the worker recieves compensation in the form of residual rights to annual leave that hasn't fallen and wages in July 2014. The legal action undertaken workers affected by layoffs that make legal effort to ask for help manpower Bandung City to follow the industrial dispute.

Workers reported the company mutated to Cirebon but because the worker do not accept these mutations, the workers resign from the company. After resigning the company doesn't gave compensation pay and severance pay during the month of July 2014. The city of Bandung manpower choose a mediator ro mediate bertween workers and companies in order reached agreement between both sides. After agreement is reached, mediators issued a recommendation to the company to provide compensation pay to the workers.

Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan kualitasnya Tenaga Kerja dibagi menjadi 3, yaitu Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara pendidikan formal dan non formal, Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan pengalaman kerja dan Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.[1]

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan,

[1] *www.wikipedia.com*, diakses pada Rabu, 20 Mei 2015, pukul 16.00 WIB.

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.[2] Berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat berakhir apabila pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontrak kerja telah berakhir, adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan idustrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja juga dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha sebagai akibat pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sebelum perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja , perusahaan harus memberikan surat 3 (tiga) kali berturut-turut.[3] Sesuai dengan permasalah Pemutusan Hubungan Kerja, maka peneliti mengambil kasus antara Budiman dan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance. Pekerja yang bernama Budiman bekerja di PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance. Budiman dimutasi ke PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance cabang Cirebon. Perusahaan memberikan pilihan kepada Budiman untuk memilih dimutasi atau mengundurkan diri dari perusahaan. Budiman menolak

---

[2] *www.gajimu.com*, diakses pada Rabu, 20 Mei 2015, pukul 16.00 WIB.

[3] *Ibid*

untuk dimutasi dan memutuskan untuk mengudurkan di dari PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance. Setelah mengundurkan diri dari perusahaan, Budiman belum mendapatkan haknya sebagai pekerja yaitu upah kerja selama bulan Juli 2014 belum dibayar oleh perusahaan.

Berdasarkan kasus di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dituangkan dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul : "**Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Hal Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan".**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, selanjutnya dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang terkena PHK dari suatu perusahaan ?
2. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dalam mempertahankan haknya ?

Maksud Dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti mendapatkan tujuan dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui dan memahami implementasi perlindungan bagi para pekerja/buruh jika terjadi PHK di sebuah perusahaan

2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan pekerja untuk mempertahankan hak-haknya

Kegunaan Penelitian

Penulisan hukum ini diharapkan dapat memperoleh kegunaan, baik secara teoritis maupun praktis. Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Segi Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti dan dapat memberikan rumusan pemikiran umumnya di bidang ilmu hukum, khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan.

2. Segi Praktis

Bagi pembuat peraturan perundang-undangan dan praktisi hukum, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dalam membuat kebijakan baru dalam bidang hukum mengenai pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) . Bagi penulis, seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian diharapkan dapat lebih memantapkan penguasaan fungsi dan penerapan keilmuan yang dipelajari selama mengikuti program perkuliahan Ilmu Hukum di Universitas Komputer Indonesia. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademika.

Kerangka Pemikiran

Pelaksanaan pembangunan nasional yang bertujuan memajukan kesejahteraan umum sebagaimana tercantum dalam alinea pertama dan alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Alinea pertama, yaitu :

> "Bahwa kemerdekaan itu ialah hak segala bangsa, oleh sebab itu maka penjajahan diatas dunia dihapuskan karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan."

Alinea keempat, yaitu :

> "Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia".

Tujuan negara Indonesia dirumuskan dengan Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial sedangkan prinsip dasar yang dipegang teguh untuk mencapai tujuan itu adalah dengan menyusun kemerdekaan Indonesia itu dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan

rakyat dan berdasarkan Pancasila.[4] Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, terkandung arti keinginan untuk melindungi seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali.

Perlindungan di sini juga harus dimaknai dalam arti luas, bukan saja perlindungan secara fisik dan menciptakan keamanan, tetapi juga perlindungan hukum, dan kedaulatan negara. Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang berbunyi Negara Indonesia adalah negara hukum. Negara Hukum yang dimaksud adalah negara yang menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan dan tidak ada kekuasaan yang tidak dipertanggungjawabkan.

Negara Indonesia menganut aliran positivisme hukum. Positivisme hukum membahas tentang kepastian hukum. Kepastian Hukum menurut Apeldoorn adalah mengatur tata tertib dalam masyarakat secara damai dan adil.[5] Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja harus sesuai dengan hukum yang berlaku di dalam undang-undang ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja harus dilaksanakan secara adil sesuai dengan hukum yang seharusnya. Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan :

> "Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang berakhirnya perjanjian kerja, yaitu:

---

[4] www.hukumonline.com , diakses pada Rabu, 20 Mei 2015, pukul 16.10 WIB.

[5] *Ibid.*

" (1) Kerja berakhir apabila :
a. Pekerja meninggal dunia;
b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja."

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 152 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu :

(1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

(2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan dalam Pasal 151 ayat (2).

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa :

"Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan diatas, maka keluar Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-

150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Di Perusahaan. Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, mengatakan bahwa :

" 1. Perusahaan adalah :
   a. Setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak;
   b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali usaha-usaha sosial yang pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplimatik.
2. Pengusaha adalah :
   a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
   b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
   c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. pemutusan hubungan kerja adalah penhgakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat."

Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/Men/2000 mengatakan bahwa :

1. Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja masal.
2. Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa

meminta ijin kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam hal :

a. pekerja dalam masa percobaan;

b.pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat;

c. pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;

d. berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;

e. pekerja meninggal dunia.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Implementasi Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Budiman selaku pekerja mendapatkan perlindungan hukum dengan mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Berdasarkan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka Budiman menerima Uang Penggantian Hak berupa sisa cuti tahunan yang belum gugur yaitu Rp 1.040.000 , upah kerja bulan Juli 2014 Rp 2.600.000. Perusahaan tidak memberikan uang pisah kepada pekerja dikarenakan uang pisah diberikan kepada pegawai Non-Staff. Yang dimaksudkan pegawai Non-staff adalah office boy, driver dan messenger, sedangkan jabatan Budiman adalah maketing executive termasuk dalam golongan staff.

2. Upaya hukum yang dilakukan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Budiman melakukan upaya hukum dengan meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk menindaklanjuti perselisihan hubungan industrial tersebut. Budiman melaporkan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance dikarenakan perusahaan memutasi pekerja ke Cirebon tetapi karena pekerja tidak menerima mutasi tersebut maka pekerja mengundurkan diri dari perusahaan. Setelah mengundurkan diri perusahaan tidak memberikan uang penggantian hak dan pesangon selama bulan juli 2014. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memilih mediator untuk menengahi antara Budiman dan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance agar tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Setelah tercapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran yang ditujukan kepada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance agar memberikan Uang Penggantian Hak kepada Budiman sebagai Pekerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dibuat oleh penulis, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Perusahaan seharunya dapat memberikan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagai mediator dapat membantu pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja untuk mendapatkan hak-haknya. Mediator juga dapat menengahi antara pekerja dan perusahaan untuk medapatkan kesepakatan dan pekerja dapat menjalankan upaya-upaya untuk mendapatkan haknya sebagai pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perjanjian,* Bandung*,* Alumni, 2013.

Agusfian Wahab, Zaeni Asyhadie, Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,* Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2008.

Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia,* Jakarta, Ghalia Indonesia, 1982.

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung, Remaja Rosdakarya, 2011.

Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran Dan Pengaturan Hak Asasi Manusia Di Indonesia,* Bandung, Alumni, 2006.

Djumialdji, *Pemutusan Hubungan Kerja,* Yogyakarta, Bina Aksara,2000.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan,* Bogor, Ghalia Indonesia, 2011.

Hartono Widodo, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan,* Jakarta, Rajawali Pers, 2010.

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan,* Jakarta, Djambatan, 2011.

----------, *Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta,* Djambatan, 2003.

Jimmy Joses Sembiring, *Legal Officer,* Bandung, Visi Media, 2009.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi,* Jakarta, RajaGrafindo, 2007.

----------, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Jakarta, RajaGrafindo, 2014.

Muladi, *Hak Asasi Manusia,* Bandung, Refika Aditama, 2009.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Jakarta, Rineka Cipta, 1990.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan

C. Website

www.wikipedia.com

www.gajimu.com

www.peraturanpajakbaru.blogspot.com

www.tesishukum.com

www.salamnasution.blogspot.com