

PENYELESAIAN SENGKETA PERJANJIAN KERJA PADA PEKERJA DI HOTEL KUBU BALI HOUSE DI KABUPATEN BADUNG*

Oleh

Komang Ritha Sudewi**

A.A. Ngurah Wirasila***

Bagian Hukum Bisnis

Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan (pengusaha) atau perkumpulan majikan (organisasi pengusaha) dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh (gabungan serikat pekerja) berhubung dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Apalagi timbul masalah perburuhan, maka pokok pangkal yang harus dipegang teguh adalah bahwa dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan sedapat mungkin jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam suatu perusahaan terdapat sebuah perjanjian kerja yang dimana setiap pekerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut harus mentaati perjanjian tersebut. Jika perjanjian kerja tersebut diakhiri sebelum perjanjian kerja usai pekerja berkewajiban untuk mengganti rugi kepada pengusaha.

Metode penelitian yang dipergunakan untuk penelitian ini adalah metode penelitian yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan fakta. Hasil dari penelitian ini adalah akibat hukumnya bagi pekerja/buruh yang melanggar ketentuan perjanjian kerja di Hotel Kubu Bali House pekerja wajib membayar ganti rugi sebesar sisa kontrak dikali gaji setiap bulannya. Dan bagaimana cara penyelesaian perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja di Hotel Kubu Bali House adalah Berdasarkan Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa pekerja/buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan

*Penulisan ini berjudul Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Pada Pekerja Di Hotel Kubu Bali House Di Kabupaten Badung, yang bukan merupakan ringkasan skripsi.

** Penulis pertama dalam penulisan ini ditulis oleh Komang Ritha Sudewi selaku mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Udayana
email : rithasudewi225@gmail.com

*** Penulis kedua dalam penulisan ini ditulis oleh A.A. Ngurah Wirasila, S.H., M.H. selaku Pembimbing Akademik penulis pertama di Fakultas Hukum Universitas Udayana
email : wirasila@gmail.com

mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dengan majikan. Berdasarkan wawancara dengan directure Hotel Kubu Bali House penyelesaiannya dilakukan dengan musyawarah yang disepakati dengan mengganti kerugian yang dilakukan oleh pekerja.

Kata Kunci : Sengketa, Perjanjian Kerja, Pekerja

ABSTRACT

Labor disputes are between employer (employer) and employer (employers) association with trade union or trade union association (unions) due to the non-conformity of union concerning working conditions, work conditions and/or labor conditions. If a labor problem arises, the principal point that must be held firmly is that in resolving labor disputes wherever possible not to terminate the employment relationship.

In an enterprise there is an employment agreement in which each worker working within that company must abide by the agreement. If the employment agreement is terminated before the employment agreement after the worker is obliged to indemnify the employer.

Research method used for this research is empirical juridical research method with approach of fact. The results of this study are the legal consequences for workers/workers who violate the terms of the employment agreement at the Hotel Kubu Bali House. Workers are obliged to pay compensation for the remainder of the contract multiplied by the monthly salary. And how to settle the dispute over the breach of the employment agreement at Hotel Kubu Bali House is based on act 6 and act 7 of law No. 2/2004 giving way to the settlement of labor and worker disputes based on consensus agreement by establishing the principle of kinship between the workers and the employer. Based on interview with the directure of Hotel Kubu Bali House, the settlement is done by agreed consensus agreement by indemnification by the workers.

Keyword : Dispute, Employment agreements, Workers

I. PENDAHULUAN

Fakta menunjukkan bahwa manusia dalam masyarakat mempunyai kepentingan yang berbeda-beda, satu dengan yang lain saling isi mengisi.¹ Pada hakekatnya setiap masyarakat harus memiliki suatu pekerjaan untuk mampu bertahan hidup. Dalam melakukan suatu pekerjaan masyarakat dituntut untuk mengikuti suatu perjanjian kerja oleh pelaku usaha. Pengertian perjanjian

¹ Anak Agung Ayu Dian Mentari A., 2016, "Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Karyawan Yang Mengalami Kecelakaan Saat Bekerja Pada PT. Bayu Putra", Kertha Semaya, Vol. 04 No. 05, Oktober 2016, hal. 4.

atau kontrak diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdara berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Menurut doktrin (teori lama), yang disebutkan perjanjian adalah “Perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”. Definisi ini telah tampak adanya asas konsesualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban).

Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Jenis-jenis dari perjanjian kerja yang menurut bentuknya dan menurut waktu berakhirnya, antara lain:

1. Menurut Bentuknya

- a. Berbentuk Lisan/ Tidak tertulis

Kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga merugikan pekerja.

- b. Berbentuk Tulisan

Perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi buruh apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan buruh.

2. Menurut Waktu Berakhirnya

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pekerjaannya sering disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Didalam ketentuan KUHPerdata mengatur juga mengenai PKWT yang didalam hal ini menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan.²

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerjaannya sering disebut karyawan tetap.³

Kedudukan pekerja di Indonesia terutama di Hotel Kubu Bali House di Kabupaten Badung mempunyai peran strategis. Kedudukan strategisnya peran pekerja dapat diketahui dari tingkat produktivitas sebagai indikator tingkat pertumbuhan ekonomi suatu negara atau kota kabupaten. Untuk menjaga tingkat produktivitas pekerja tentu adanya sebuah perjanjian kerja agar saling menguntungkan antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan informasi dilapangan di Hotel Kubu Bali House telah terjadi sengketa perjanjian kerja yang dilakukan oleh salah

² Putu Vista Viani, Suhirman, 2016, "*Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tenaga Kerja Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*", *Kertha Semaya*, Vol. 02 No. 03, November 2016, hal. 4

³Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, cet. 1, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 53.

satu pekerja di Hotel Kubu Bali House bahwa pekerja tersebut sudah melanggar perjanjian kerja dikarenakan adanya sebuah alasan untuk mengakhiri perjanjian kerja sebelum batas kontrak tersebut habis. Dari latar belakang masalah sebagaimana diulas diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENYELESAIAN SENGKETA PERJANJIAN KERJA PADA PEKERJA DI HOTEL KUBU BALI HOUSE DI KABUPATEN BADUNG”.

1.1. Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui akibat hukumnya bagi pekerja/buruh yang melanggar ketentuan perjanjian kerja di Hotel Kubu Bali House dan bagaimana cara penyelesaian perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja di Hotel Kubu Bali House.

II. ISI MAKALAH

2.1. Metode Penulisan

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris. Metode yuridis empiris yaitu suatu metode penulisan hukum yang berdasarkan pada data lapangan (*field research*) sebagai sumber data primer, teori-teori hukum, literatur-literatur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam masyarakat sebagai data sekunder. Demikian juga sebagaimana dinyatakan oleh Bahder Johan Nasution bahwa metode empiris yaitu suatu metode dengan melakukan observasi atau penelitian secara langsung kelapangan guna mendapat kebenaran yang akurat.⁴

Penelitian ini menggunakan sumber data primer berupa *field research* yang data lapangan dengan teknik pengumpulan dengan wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekundernya berupa

⁴ Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, hal. 3

data yang diperoleh dari Peraturan Perundang-undangan, Buku, Artikel yang membahas tentang permasalahan yang dikaji.

2.2. Hasil dan Pembahasan

2.2.1. Akibat Hukumnya Bagi Pekerja/Buruh Yang Melanggar Ketentuan Perjanjian Kerja Di Hotel Kubu Bali House

Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum 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.⁵

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan system dan kelembagaan yang idela, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis dan berkeadilan.⁶

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara

⁵ Ni Made dewi Julianti G, Ni Putu Purwanti, 2016, "*Perlindungan Hukum Terhadap Nasabah Bank Melalui Mediasi*", *Kertha Semaya*, Vol. 02 No. 05, Agustus 2016, hal. 3

⁶ Syaufii Syamsuddin, 2006, *Pengembangan Hubungan Industrial Dalam Rangka Meningkatkan Produktifitas Dan Kesejahteraan Pekerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 23.

pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

Dari hubungan kerja diatas, hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut.

1. Adanya Pekerjaan

Perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

2. Ada Upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

3. Ada Perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada dibawah perintah pengusaha. Unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja/buruh, yaitu

adanya peraturan tat tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja/buruh.⁷

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dicermati bahwa hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja.

Menurut Prof. Subekti perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dietsverhouding*), yaitu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 51 dan 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa mengenai bentuk perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan sedangkan syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut:

- A. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada paksaan, penyesatan/kekhilafan atau penipuan):
- B. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan

⁷Aruan, 2004, *Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial dalam Perlindungan Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 49.

hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampunan):

- C. Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- D. (Causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Adi Wiranegara sebagai directure Hotel Kubu Bali House dalam prakteknya di Hotel Kubu Bali House menyatakan perjanjian kerja antara pekerja dibuat secara tertulis.

Perjanjian kerja dapat berakhir seperti yang dinyatakan pada Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Perjanjian 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; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
2. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
3. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru,

kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

4. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
5. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Jika dalam perusahaan terdapat suatu pelanggaran terhadap perjanjian kerja, maka pekerja/buruh berkewajiban untuk mengganti rugi kepada pihak pengusaha seperti yang dinyatakan pada Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

”Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

Berdasarkan wawancara Komang Dessi sebagai staf management Hotel Kubu Bali House yang telah bekerja 12 bulan dalam perjanjian kerja yang telah ditanda tangani selama 2 tahun, telah mengundurkan diri dari pekerjaannya karena alasan ibunya yang sakit dan tidak ada yang menjaga atau mengurus ibunya di

rumah. Sehingga Komang Dessi harus membayar ganti rugi sebesar sisa kontrak dikali gaji setiap bulannya.

2.2.2. Bagaimana Cara Penyelesaian Perselisihan Terhadap Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Hotel Kubu Bali House

Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian perburuhan/perjanjian kerja bersama (PKB). Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja.⁸

Apabila terjadi masalah perselisihan, maka pokok angka yang harus dipegang teguh adalah bahwa dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan sedapat mungkin jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan (pengusaha) atau perkumpulan majikan (organisasi pengusaha) dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh (gabungan serikat pekerja) berhubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan.

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan persetujuan bersama (PB) dan apabila tidak mencapai kesepakatan maka dilakukan upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

⁸ Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenegakerjaan Indonesia*, cet. 10, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 123

Pada awalnya setiap penyelesaian industrial diselesaikan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak yang berselisih sendiri atau disebut mekanisme bipartit. Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang di kalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat. Undang-undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan, sebaliknya jika tidak mencapai kesepakatan, harus dibuatkan risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan bipartit.

Berdasarkan Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa pekerja/buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dengan majikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Adi Wiranegara penyelesaiannya dilakukan dengan musyawarah yang disepakati dengan mengati kerugian yang dilakukan oleh pekerja (Komang Dessi).

III. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana di uraikan dalam bab-bab sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan seperti dibawah ini:

1. Pengakhiran perjanjian kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pekerja dikenakan ganti rugi sebesar sisa perjanjian kerja kali jumlah gaji yang diterima setiap bulannya.
2. Tata cara penyelesaian perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja di Hotel Kubu Bali House dilakukan atas dasar system kekeluargaan dengan musyawarah mufakat.

SARAN

1. Dilihat dari kedudukan pekerja yang sangat lemah pengusaha perlu memperhatikan keadaan yang dialami pekerja walaupun undang-undang memberikan hak untuk menuntut ganti rugi kepada pekerja tapi pengusaha mestinya memperhatikan mangkirnya tenaga kerja bukan disebabkan oleh iktikad buruk dari pekerja.
2. Walaupun dalam musyawarah telah mencapai kesepakatan tersebut mungkin saja di hasilkan karena tekanan dari pihak pengusaha yang lebih kuat, semestinya di harapkan dalam penyelesaian yang serupa dapat dibantu oleh mediator untuk menjaga agar keadilan dapat dicapai dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Arunan, 2004, *Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Perlindungan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.

Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta.

Syaufii Syamsuddin, 2006, *Pengembangan Hubungan Industrial Dalam Rangka Meningkatkan Produktifitas Dan Kesejahteraan Pekerja*, Jakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003.

JURNAL

Anak Agung Ayu Dian Mentari A, 2016, “Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Karyawan Yang Mengalami Kecelakaan Saat Bekerja Pada PT. Bayu Putra”, *Kertha Semaya*, Vol. 04 No. 05, Oktober 2016.

Putu Vista Viani, Suhirman, 2016, “Pemutusan Hubungan Kerja tehadap Tenaga Kerja Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”, *Kertha Semaya*, Vol. 02 No. 03, November 2016, hal. 4

Ni Made dewi Julianti G, Ni Putu Purwanti, 2016, “Perlindungan Hukum Terhadap Nasabah Bank Melalui Mediasi”, *Kertha Semaya*, Vol. 02 No. 05, Agustus 2016, hal.