

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tingkat pertumbuhan penduduk di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun. Bahwa diketahui jumlah penduduk di Indonesia pada tahun 2011 berada pada angka 242.000.000 jiwa dan di tahun 2014 berada pada angka 252.200.000 jiwa kemudian di tahun 2016 naik lagi menjadi 258.700.000 jiwa¹. Dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk tersebut tentunya akan berakibat pula pada kebutuhan akan lapangan kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup penduduk. Pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian pada Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa ”setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal ini berarti secara konstitusional pemerintah harus menyediakan lapangan pekerjaan dalam jumlah yang cukup, produktif, dan remuneratif serta memberikan perlindungan bagi warganya dalam hal perlindungan ketenagakerjaan dan perburuhan. Kemudian untuk lapangan kerja yang tersedia merupakan bagian kesatuan dari seluruh program pembangunan²

Dalam dunia kerja setiap orang tentunya membutuhkan adanya interaksi atau hubungan dengan pihak lain/orang lain baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Hubungan tersebut dapat disebut sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja sendiri menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

¹ <https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/jumlah-penduduk-indonesia-dan-pertumbuhannya-2007-2016>

² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT.Pradnya Paramita, 2007), hlm 43

berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Kemudian menurut Zainal Asikin adalah “Hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah³. Berdasarkan pengertian tersebut, maka untuk dapat dikatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, adalah ada tidaknya perjanjian kerja⁴.

Seperti halnya PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri rokok yang beralamatkan di Jalan L U. Adisucipto No 1, Kerten, Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Perusahaan ini didirikan dengan akta notaris: H. Moeljanto, Nomor : 4 tanggal 7 Mei 1969⁵. Dalam menjalankan kegiatan usaha utamanya yaitu memproduksi rokok tentunya sangat membutuhkan pekerja yang cukup banyak mengingat PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo merupakan suatu perusahaan rokok yang cukup besar di kota Surakarta. PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo selaku pemberi kerja sudah pasti ada interaksi dan hubungan dengan pihak lain yaitu pekerja. Interaksi dan hubungan yang berlangsung antara perusahaan yaitu PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dan pekerja dalam melakukan suatu kegiatan produksi inilah yang disebut sebagai hubungan kerja. Namun perlu diingat sebelum terjadinya hubungan kerja tentunya ada prosedur penerimaan tenaga kerja, dalam hal ini ketika PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo melakukan penerimaan tenaga kerja harus diawali dengan suatu perjanjian tertulis yang ditandai kesepakatan bersama antara kedua belah pihak. Untuk itu demi terwujudnya keadilan dan kepastian hukum dalam suatu perjanjian kerja PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo disertai dengan surat perjanjian diatas

³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1993), hlm. 65

⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 45.

⁵ Miftahul Azmi, Tugas Akhir Diploma tiga, *EVALUASI SISTEM PEMBELIAN BAHAN BAKU PADA PT. DJITOE INDONESIAN TOBACCO COY SURAKARTA*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2009), hlm. 1.

materai, sebab suatu perjanjian tersebut adalah dapat digunakan sebagai alat yang mengikat kedua belah pihak. .

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian perjanjian kerja dibuat atas dasar sesuai yang tercantum dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini perjanjian kerja terjadi karena adanya kesepakatan antara pekerja dengan PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo sehingga kedua belah pihak telah sepakat mengikatkan diri untuk menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja maka PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo selaku pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah sesuai dengan pekerjaan dan memberikan jaminan sosial tentang kesejahteraan, ketenangan, dan keselamatan kerja itu. Sedangkan pekerja mengikatkan dirinya pada pihak pemberi kerja untuk bekerja sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian kerja dan berhak memperoleh upah sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya

Perjanjian kerja dalam pasal 56 UU Ketenagakerjaan dibedakan kedalam dua jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disingkat PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang telah diperjanjikan sebelumnya dan pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu sering dikenal dengan sebutan pekerja Kontrak. Sedangkan pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dikenal dengan sebutan pekerja tetap

karena perjanjian kerjanya tidak berdasarkan pada waktu tertentu atau tidak berdasarkan pada selesai tidaknya suatu pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut.

PT Djitoe Tobacco Coy Solo dalam melaksanakan perjanjian kerja dengan pekerja menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu atau yang sering disebut dengan sistem kontrak sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 59 UU Ketenagakerjaan yaitu a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Selanjutnya diatur lebih lanjut di dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasal 3 yang berbunyi:

- 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- 2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- 4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- 5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

- 7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- 8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

Adanya ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang dan Keputusan Menteri tersebut bertujuan agar baik pihak pekerja maupun pemberi kerja mendapat perlindungan hukum dalam melaksanakan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Namun keberadaan pemberlakuan perjanjian kerja waktu tertentu seringkali menimbulkan sisi negatif bagi pekerja, yaitu tidak ada kepastian pekerjaan, kesejahteraan dan perlindungan kerja kurang, terhambat untuk berserikat dan tidak terdapat kompensasi bila terjadi pemutusan hubungan kerja⁶. Dalam pemberlakuan perjanjian kerja waktu tertentu/perjanjian kerja kontrak seringkali kali menimbulkan perselisihan. Perselisihan perburuhan juga dapat terjadi sebagai akibat dari kesalahan yang dilakukan pihak pekerja atau oleh pihak pengusaha. Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja. Kecenderungan terjadinya kesalahan oleh salah satu pihak merupakan suatu hal biasa terjadi. Ditambah lagi kondisi dalam masyarakat, kehidupan sehari-hari juga berpengaruh terhadap kelanggengan hubungan kerja⁷.

Melihat uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hal penting yang perlu diteliti. Mengenai Perjanjian kerja yang dilakukan dan mengikat kedua belah pihak yaitu PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dengan pekerja. Kemudian dari perjanjian kerja yang dilakukan timbulah hak dan kewajiban diantara PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dengan pekerja. PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo selaku pihak pemberi kerja memberlakukan peraturan perusahaan guna melindungi

⁶ Eisha Najitma, *Sekilas Tentang Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia*, <https://shnajitama.wordpress.com/2011/05/05/sekilas-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing-di-indonesia/>, diakses pada tanggal 13 September 2019, pukul 15.49 WIB.

⁷ Loc.cit

hak-hak yang dimiliki PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dan pekerja serta menjamin terpenuhinya kewajiban-kewajiban selama berlangsungnya hubungan kerja. Dalam berlangsungnya hubungan kerja seringkali terjadi suatu kesalahan yang timbul akibat dari perbuatan yang dilakukan oleh perkerja maupun pihak pemberi kerja dalam hal ini yaitu PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo. Dari kesalahan-kesalahan yang muncul tentunya menyebabkan timbulnya suatu perselisihan diantara PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dengan pekerja. Perselisihan yang timbul tersebut dapat diselesaikan dengan cara musyawarah secara bipartit dan tripartit namun bilamana dengan jalur musyawarah tersebut tak membuahkan hasil, dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Jika demikian pihak yang terbukti bersalah harus bertanggung mengganti kerugian sesuai dengan keputusan hakim.

Mengacu pada beberapa hal-hal penting yang disebutkan diatas, penulis tertarik untuk meneliti yang akan dibuat skripsi dengan judul “TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT DJITOE INDONESIAN TOBACCO COY SOLO DENGAN PEKERJA DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN DENGAN SISTEM KONTRAK”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses perjanjian kerja antara PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem kontrak ?
2. Bagaimana peraturan serta hak dan kewajiban antara PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem kontrak ?
3. Bagaimana Penyelesaian sengketa bila terjadi perselisihan antara PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dan pekerja dalam melaksanakan

pekerjaan dengan sistem kontrak dan bagaimana pertanggung jawaban hukumnya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses berlangsungnya perjanjian kerja antara PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan kontrak.
2. Untuk mengetahui peraturan serta hak dan kewajiban yang muncul diantara PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan kontrak.
3. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan yang dilakukan bilamana terjadi perselisihan antara PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan kontrak serta pertanggung jawaban hukumnya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai ilmu hukum beserta penerapannya dalam masyarakat khususnya hukum ketenagakerjaan dalam hal perjanjian kerja kontrak. Dengan ini juga dapat dijadikan sebagai bekal bagi penulis dalam menyelesaikan permasalahan di bidang ketenagakerjaan ketika terjun di dalam dunia kerja kelak.

2. Bagi Ilmu Hukum

Dari penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan pemikiran dan solusi dalam pengembangan ilmu hukum di bidang hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perjanjian kerja kontrak.

3. Bagi Masyarakat

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi masyarakat dan juga diharapkan mampu meningkatkan peran serta masyarakat dalam membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan perjanjian kerja kontrak.

E. Metode Penelitian

“Metode Penelitian adalah suatu perbuatan ilmiah yang memuat metode, sistematika bertujuan untuk mempelajari beberapa peristiwa hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Penelitian adalah suatu metode ilmiah dengan melakukan penyelidikan dengan seksama dan lengkap terhadap bukti-bukti yang diperoleh dari suatu permasalahan tersebut”⁸. Dalam penulisan Penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian yang dilakukan dengan pendekatan Normatif. Sebab penelitian ini meneliti mengenai aspek hukum yaitu aturan hukum yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum antara perusahaan dengan pekerja dalam melakukan pekerjaan kontrak.

2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis Penelitian Deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta yang terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam⁹. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh tentang tanggung jawab hukum antara PT Djitoe Indonesian Tobacco coy Solo dengan pekerja dalam melakukan pekerjaan sistem kontrak.

⁸Khudzalifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, *Metode Penelitian Hukum*,(Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004) hlm. 1

⁹ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009) hlm 57.

3. Sumber dan Jenis Data :

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan dilakukan agar memperoleh data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui bahan pustaka¹⁰. Data sekunder tersebut diperoleh melalui bahan :

1) Bahan Hukum Primer

- i. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- ii. Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
- iii. keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku-buku, jurnal-jurnal, hasil-hasil penelitian, hasil-hasil karya ilmiah para sarjana atau pendapat para sarjana yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum perusahaan dengan pekerja dalam melakukan pekerjaan kontrak.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan bahan pustaka lainnya.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui wawancara dan/atau survei di lapangan yang berkaitan dengan perilaku masyarakat¹¹. Data primer tersebut diperoleh melalui :

¹⁰ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 23

¹¹ Loc.cit

a. Lokasi Penelitian :

Penulis mengambil lokasi penelitian di PT Djitoe Indonesian Tobacco Coy Solo yang terletak di Jalan L U. Adisucipto No 1, Kerten, Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah dikarenakan lokasi mudah dijangkau dan mengingat keterbatasan tenaga, waktu, dan biaya yang dimiliki diri penulis.

b. Subyek Penelitian :

Dalam penelitian ini penulis menetapkan subyek-subyek yang diteliti yaitu pihak yang terkait dengan perjanjian kerja dengan sistem kontrak / Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Djitoe Indonesian Tobacco Coy Solo yakni Staf di bagian Personalia PT Djitoe Coy Solo.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan

Dilakukan dengan tahap mengumpulkan, menghimpun, mempelajari dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum antara perusahaan dengan pekerja dalam melakukan pekerjaan kontrak.

b. Studi Lapangan

i. Menyusun daftar pertanyaan

Menyusun beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak terkait yaitu pihak perusahaan selaku pemberi pekerjaan.

ii. Wawancara

Yaitu proses memperoleh keterangan dalam penelitian dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak terkait yaitu pihak perusahaan selaku pemberi pekerjaan.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan sekunder yaitu dengan mempelajari dan menyusun peraturan-peraturan dan literatur yang berhubungan dengan tanggung jawab hukum antara PT Djitoe Indonesian Tobacco Coy Solo dengan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Kemudian dipadukan dengan pendapat responden di lapangan kemudian dianalisis secara kualitatif dan dicari pemecahannya yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

F. Sistematika Penulisan

Hasil Penelitian yang diperoleh setelah dilakukan analisis kemudian disusun dalam bentuk laporan akhir dengan sistematika penulisan seperti dibawah ini :

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
 1. Metode Pendekatan
 2. Jenis Penelitian
 3. Jenis dan Sumber Data
 4. Metode Pengumpulan Data
 5. Metode Analisis Data
- F. Sistematika Laporan Penelitian

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. Pengertian PT Djitoe Indonesian Tobacco Coy Solo
- B. Pengertian Pekerja
- C. Pengertian Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak.
- D. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak

- E. Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dengan Pekerja Dengan Sistem Kontrak.
- F. Hubungan Antara Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak.
- G. Hak dan Kewajiban Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak
- H. Ketentuan Lama Pekerjaan Yang Dilakukan Dalam Sistem Kontrak
- I. Peraturan Yang Berlaku di PT Djitoe Tobacco Coy Solo
- J. Penyelesaian Perselisihan Akibat Adanya Kesalahan
- K. Tanggung Jawab Hukum Berdasarkan Wanprestasi
- L. Tanggung Jawab Hukum Berdasarkan Perbuatan Melawan Hukum
- M. Ganti Rugi
- N. Berakhirnya Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Proses Perjanjian Kerja Antara PT Djitoe Indonesian Tobacco Coy Solo dan Pekerja Dalam Melaksanakan Pekerjaan Kontrak.
- B. Peraturan Serta Hak dan Kewajiban antara PT Djitoe Indonesian Tobacco Coy Solo dan Pekerja Dalam Melaksanakan Pekerjaan Kontrak.
- C. Penyelesaian Perselisihan Yang Dilakukan Bilamana Terjadi Perselisihan Antara PT Djitoe Indonesian Tobacco Coy Solo dan Pekerja Dalam Melaksanakan Pekerjaan Kontrak Beserta Tanggung Jawab Hukumnya.

BAB IV : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran