

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa *“Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”*. Banyak Tenaga Kerja Indonesia yang dikirim keluar negeri karena upaya Negara dalam melakukan pengembangan dan penyiapan lapangan pekerjaan ternyata terbukti belum dapat memberikan jalan keluar, maka salah satu cara yang dianggap efektif dalam mengatasi masalah penduduk adalah melaksanakan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri melalui antarkerja antarnegara.

Sepanjang sejarah pengiriman Tenaga Kerja Indonesia sampai dengan saat ini ada beberapa peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Tercatat dalam Berita Negara adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4/MEN/1974, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/Men/1986, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-03/MEN/1986, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/Men/1988, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-104 A/Men/2002

dan Terakhir UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar Negeri.¹

Kebijakan dan program pemerintah dalam penempatan tenaga kerja Indonesia diluar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.² Hal ini sebagaimana di tentukan dalam Pasal 1 angka 3 dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 yang menyatakan bahwa :

“Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.”

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia merupakan kegiatan pelayanan untuk mempertemukan Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa dengan bakat, minat dan kemampuan Tenaga Kerja Indonesia. Untuk itu diperlukanlah lembaga penempatan yang dapat menyelenggarakan penempatan Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh undang-undang. Lembaga penempatan

¹ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Hal. 199

²Hadi Subhan, 2012, *Perlindungan TKI Pada Masa Prapenempatan, Selama penempatan dan Purna penempatan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Hal. 3

yang dimaksudkan dapat dilakukan oleh pemerintah dan pelaksana penempatan swasta (Pasal 10 UU No. 39 Tahun 2004).³

Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta yang akan menempatkan Tenaga Kerja Indonesia Ke luar Negeri terlebih dahulu membuat perjanjian kerja sama penempatan yang harus dibuat secara tertulis dengan mitra usaha atau pengguna jasa yang memuat hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dinegara tujuan.⁴ Dalam pelaksanaannya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia akan dilaksanakan dalam tahapan perlindungan Pra-penempatan, perlindungan selama penempatan, dan perlindungan purna penempatan. Hal ini dilaksanakan untuk memberikan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri.

Disamping itu, Tenaga kerja Indonesia dan pengguna jasa harus membuat perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Pelaksanaan penempatan Tenaga kerja Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dilaksanakan dengan ketat, tidak hanya menyangkut badan melaksanakan, tetapi juga persyaratan dan penyelenggaraannya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan Tenaga Kerja Indonesia tersebut berjalan dengan baik, selektif, dan terhindar dari berita-berita kurang baik yang bersangkutan dengan Tenaga Kerja Indonesia ilegal sehingga dapat merusak nama baik bangsa dan negara Republik Indonesia.

³ *Ibid.* Hal. 205

⁴ *Ibid.* Hal. 209

Akan tetapi dalam penyelenggaraannya banyak sekali terjadi pelanggaran hukum yang menyangkut tentang Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri diantaranya seperti kekerasan yang dilakukan oleh majikan ataupun mengenai pelanggaran hukum dalam suatu perjanjian kerja. Pelanggaran hukum yang dimaksud yakni wanprestasi dan perbuatan melawan hukum, wanprestasi yaitu merupakan pelanggaran janji atau tidak terpenuhinya yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan perbuatan melawan hukum yaitu karena perbuatan tersebut telah melanggar peraturan perundang-undangan yang ada. Apabila dalam perjanjian kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta ataupun dengan mitra diluar negeri melakukan pelanggaran hukum dalam perjanjian kerja, maka akan terdapat tanggung jawab hukum yang akan dibebankan kepada salah satu pihak yang melakukan suatu pelanggaran hukum. Tanggung jawab hukum yang dimaksud dalam perjanjian ini merupakan kewajiban salah satu pihak yang melakukan pelanggaran hukum dalam perjanjian kerja untuk memenuhi suatu akibat hukum yang timbul karena adanya wanprestasi atau perbuatan melawan hukum.

Tanggung jawab hukum yang dilakukan dalam perjanjian PJTKI (Pemberi jasa Tenaga Kerja Indonesia) tidak hanya menempatkan TKI diluar negeri akan tetapi pihak PJTKI juga harus bertanggung jawab atas perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri pada pra penempatan, penempatan dan purna penempatan.

PT. Dian Yogya Perdana merupakan lembaga yang bergerak dibidang pengguna jasa swasta Tenaga Kerja Indonesia dan pelaksana penempatan swasta yang berperan untuk memperkerjakan Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan. PT. Dian Yogya Perdana sudah berbentuk badan hukum dengan Nomor SIPP TKI : 215 TAHUN 2012 Tanggal 31 MEI 2012, bersama tim yang sangat dinamis PT. Dian Yogya Perdana memiliki pengalaman dibidangnya lebih dari 20 tahun dalam manajemen rekrut dan penempatan tenaga kerja. Dengan pengalaman selama bertahun tahun, sejumlah perusahaan besar sudah menjadi mitra dari PT. Dian Yogya Perdana, misalnya Shin Etsu (M) Sdn Bhd, ALPS Electric (M) Sdn Bhd, Carsem (M) Sdn Bhd, Sony Emcs (M) Sdn Bhd dan lain-lain. Dalam pelaksanaanya PT. Dian Yogya Perdana menggunakan system rekrut yang berkualitas, hal ini digunakan untuk mempertahankan keprofesionalan PT. Dian Yogya Perdana dalam berhubungan dengan kebutuhan para relasi bisnis dan para calon tenaga kerja. Disamping itu dalam melakukan perekrutan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri, PT. Dian Yogya Perdana membuat perjanjian secara tertulis dengan materai mengenai perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke negara tujuan. Hal ini dilakukan untuk menempatkan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri, dan memberikan perlindungan terhadap Calon Tenaga Kerja Indonesia pada saat penempatan maupun purna penempatan.

Dalam Pasal 55 ayat (1) UU No 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri menyebutkan bahwa *“Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah*

perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.“ PT. Dian Yogya Perdana sudah memiliki perjanjian kerja dengan Mitra Kerja diluar negeriyang merupakan suatu instansi atau badan usaha dan sudah berbentuk badan hukum dinegara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan Tenaga Kerja Indonesia pada pengguna. Calon Tenaga Kerja Indonesia juga memiliki perjanjian kerja antara Mitra Usaha diluar negeri untuk penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesiayang akan bekerja di luar negeri yang masing-masing perjanjian sudah disepakati oleh para pihak.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia hanya dapat dilakukan jika pemerintah negara tujuan telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah Republik Indonesia, atau negara tujuan memiliki peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Ini dimaksudkan untuk menghindari perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga Kerja Indonesia.⁵

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam sebuah penulisan hukum dengan judul : **“TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA ANTARA PT. DIAN YOGYA PERDANA DENGAN CALON TENAGA KERJA INDONESIA SERTA REALISASINYA TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DILUAR NEGERI .“**

⁵*Ibid.* Hal. 210

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia, proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra Usaha di luar negeri dan proses perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia dengan Mitra Usaha di luar negeri?
2. Apa hak dan kewajiban antara PT. Dian Yogya Perdana dan Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri ?
3. Bagaimana tanggung jawab hukum yang dilakukan apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia, proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra Usaha di luar negeri dan proses perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia dengan Mitra Usaha di luar negeri.
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban antara PT. Dian Yogya Perdana dan Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri

3. Untuk mengetahui tanggung jawab hukum yang dilakukan apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian pada PT. Dian Yogya Perdana ini diharapkan diperoleh pengetahuan dan pemahaman tentang perjanjian kerja yang dilakukan antara Pemberi Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan Tenaga kerja Indonesia.

2. Bagi Masyarakat

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi masyarakat dan pemerintah terutama bagi Tenaga Kerja Indonesia mengenai tanggung jawab hukum terhadap perjanjian kerja antara Pemberi Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan Tenaga kerja Indonesia.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas bagi pengembangan ilmu hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan.

E. Metode Penelitian

Metode adalah kerangka kerja untuk melakukan suatu tindakan, atau suatu kerangka berfikir untuk menyusun gagasan yang terarah dan terkait dengan maksud dan tujuan. Metode ilmiah atau proses ilmiah merupakan proses keilmuan untuk memperoleh pengetahuan secara sistematis berdasarkan bukti fisis.⁶

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode normatif. Metode normatif merupakan metode penelitian yang melihat dari aspek hukumnya, yaitu bahwa hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan dibuat oleh lembaga Negara yang berwenang atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang ada dan merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap patut dalam menerapkan norma-norma yang ada.⁷ Dalam penelitian ini merupakan penelitian yang mencari aspek hukum dalam asas-asas tanggung jawab hukum terhadap perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan calon Tenaga Kerja Indonesia serta realisasinya terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri, sehingga dapat diketahui tanggung jawab hukum sesuai dengan legalitas.

⁶Toto syatori Nasehudin & Nanang Gozali, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Pustaka Setia, Hal. 27

⁷Khudzaifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Fakultas Hukum UMS, hal 1

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah diskriptif, yaitu penelitian yang menjelaskan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian secara mendetail atau mendalam. Dalam arti penelitian tersebut dilakukan untuk mengungkapkan segala sesuatu atau berbagai aspek dari sasaran penelitiannya.⁸ Artinya penelitian ini akan membahas dan memaparkan secara mendalam mengenai perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh PT. Dian Yogya Perdana dengan calon Tenaga Kerja Indonesia dan pelaksanaan perjanjian tersebut bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

3. Jenis dan Sumber data

a. Data Sekunder

Data penelitian sekunder menggunakan bahan yang bukan dari sumber pertama sebagai sarana untuk memperoleh data atau informasi untuk menjawab masalah yang diteliti.⁹ Data sekunder merupakan referensi yang berupa penelitian kepustakaan, buku-buku dan informasi dari PT. Dian Yogya Perdana yang dapat menunjang dalam penelitian ini. Data sekunder dibidang hukum meliputi :

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum seperti peraturan

⁸Toto syatori Nasehudin & Nanang Gozali, *Op.Cit.* Hal. 57

⁹Jonathan Sarwono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Yogyakarta: GRAHA ILMU. Hal.17

perundang-undangan. Bahan hukum primer yang penulis gunakan di dalam penulisan ini yakni:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- b) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder digunakan untuk menunjang bahan hukum primer. Yang dimaksud dengan bahan sekunder disini oleh penulis adalah :

- a) doktrin-doktrin yang ada di dalam buku;
- b) jurnal hukum; dan
- c) internet.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Seperti :

- a) kamus hukum; dan
- b) bahan pustaka lainnya.¹⁰

¹⁰Peter Mahmud Marzuki, 2007, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, hal. 93

b. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari penelitian langsung dari lapangan dan berkaitan langsung dengan objek penelitian juga untuk menunjang data sekunder. Data primer terdiri dari :

1) Lokasi Penelitian

Dalam penelitian tentang perjanjian kerja dan realisasinya ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Dian Yogya Perdana yang beralamat di Jalan Ringroat selatan No.1, Sorowajan Panggunharjo, yogyakarta. Pemilihan lokasi ini karena PT. Dian Yogya Perdana merupakan Pemberi jasa Tenaga Kerja Indonesia pusat dan sudah berbadan hukum yang berada di jogjakarta, dan pelaksana penempatan swasta bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri

2) Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau responden adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini penulis menetapkan subjek-subjek antara lain :

Direktur PT. Dian Yogya Perdana dan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis untuk memperoleh data yang diperlukan yaitu :

a. Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Data sekunder dikumpulkan dengan 2 (dua) metode yakni :

1) Studi Kepustakaan

Dalam studi kepustakaan untuk melakukan pengumpulan data dengan cara mencari, menghimpun dan mempelajari ketiga bahan tersebut diatas.

2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan data dengan cara mengalir atau mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini dokumentasi diperoleh melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip dari lembaga yang diteliti.¹¹ Dalam penelitian ini yang dimaksud yakni perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia perjanjian kerja PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra Usaha di luar negeri dan perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia dengan Mitra Usaha di luar negeri yang sah dan memiliki kekuatan hukum.

¹¹Nasution, 2003, *Metodologi Research Penelitian Ilmia* , Jakarta: Bumi Aksara, Hal. 143

b. Pengumpulan Data Primer

Dalam pengumpulan data primer diperoleh dengan studi lapangan yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian yaitu:

1) Pengamatan (*Observasi*)

Observasi atau pengamatan langsung merupakan kegiatan langsung data pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.¹² Data yang dikumpulkan secara langsung dan menjadi objek dalam penelitian ini adalah tentang perjanjian kerja yang terdapat di PT. Dian Yogya Perdana

2) Wawancara (*Interview*)

Yang dimaksud dengan wawancara adalah suatu proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.¹³ Wawancara yang dilakukan dengan Direktur PT. Dian Yogya Perdana di Yogyakarta yang melakukan perjanjian kerja dengan Calon

¹²Syofian Siregar, Siregar, Syofian, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manuall & SPSS*, Jakarta: Kencana Predana Media Grup Hal. 19

¹³ *Ibid*, Hal . 18

Tenaga Kerja Indonesia juga dengan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri untuk mengetahui tentang pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Dian Yogya Perdana.

5. Metode Analisa Data

Didalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data secara Kualitatif. Metode kualitatif dilakukan dengan menganalisis data yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, buku-buku kepustakaan, jurisprudensi dan literature lainnya yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum terhadap perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia dan realisasinya terhadap Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri. Kemudian akan dipadukan dengan data-data yang diperoleh penulis studi lapangan yang berupa hasil wawancara responden atau narasumber yang bersangkutan, untuk kemudian dilakukan pengumpulan dan penyusunan data secara sistematis serta menguraikannya dengan kalimat yang teratur sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan.

F. Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian

- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penelitian

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Tentang perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia
 - 1. Pengertian Perjanjian Kerja
 - 2. Pengertian Calon Tenaga Kerja Indonesia
 - 3. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri
 - 4. Syarat sahnya perjanjian kerja
 - 5. Pihak-Pihak Yang Terkait dalam Penempatan TKI ke Luar Negeri
 - 6. Perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia
 - 7. Hubungan kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Tenaga Kerja Indonesia
 - 8. Hak dan Kewajiban antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Tenaga Kerja Indonesia
 - 9. Tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja
 - 10. Ganti rugi apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi
 - 11. Berakhirnya perjanjian kerja

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia, proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra Usaha di luar negeri dan proses perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia dengan Mitra Usaha di luar negeri
- B. Hak dan kewajiban antara PT. Dian Yogya Perdana dan Tenaga Kerja Indonesiayang akan bekerja di luar negeri
- C. Tanggung jawab hukum yang dilakukan apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja

BAB IV : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN