**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DARI DAMPAK PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) TERHADAP KEPUASAN
PERUSAHAAN DI PT OSI ELECTRONICS DI KOTA BATAM
PERIODE TAHUN 2013**

Irene Svinarky¹

ABSTRAK

Adanya tenaga kerja di Indonesia juga merupakan salah satu faktor untuk mencapai keberhasilan pembangunan Nasional. Sebuah perusahaan tidak cukup hanya dilihat dari tingkat kualitas perusahaannya saja tetapi juga dilihat dengan kualitas tenaga kerja itu sendiri. Menurut penulis masalah akan timbul apabila tenaga kerja lebih banyak dari pada lapangan kerja itu sendiri karena nantinya akan banyaknya pengangguran yang akan menimbulkan efek negatif sehingga memberatkan perekonomian Negara. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik menulis penelitian ini dengan judul: “Analisis Kinerja Karyawan Dari Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Kepuasan Perusahaan di PT Osi Electronics Di Kota Batam Periode Tahun 2013. Adapun rumusan masalah yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah Seberapa besar pengaruh kinerja karyawan dari dampak perjanjian kerja waktu tertentu terhadap kepuasan perusahaan PT Osi Electronics Di Kota Batam Periode tahun 2013 terhadap hasil kerja karyawan. Penulis memakai jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan jenis data data primer dan data sekunder. Penulis juga memfokuskan objek penelitiannya di PT. Osi Electronics di Kota Batam. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang Fasilitas PMA (Penanaman Modal Asing), berkedudukan di Kepulauan Riau Batam, beralamat di Kawasan Cammo Industrial Park Blok F no 2b, Batam. Di dalam penelitian ini ingin menguji pengaruh kinerja karyawan dari

¹ Dosen Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam

dampak perjanjian kerja waktu tertentu terhadap kepuasan perusahaan di PT.Osi Electronics.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan PKWT Dan Kepuasan Perusahaan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Jumlah penduduk yang meningkat setiap tahun merupakan bagian yang mempengaruhi masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Di Indonesia ketenagakerjaan juga merupakan salah satu faktor untuk mencapai keberhasilan pembangunan Nasional, karena sebuah perusahaan tidak cukup hanya dilihat dari tingkat kualitas perusahaannya saja tetapi juga dilihat dengan kualitas tenaga kerja itu sendiri. Menurut penulis masalah yang akan ditimbulkan apabila tenaga kerja lebih banyak dari pada lapangan kerja itu sendiri yaitu akan banyak pengangguran sehingga akan efek negatif sehingga memberatkan perekonomian negara. Setiap orang mempunyai tujuan yang ingin mereka capai dalam mencari pekerjaan dimana hal yang ingin dicapai tersebut diantaranya untuk memenuhi kebutuhan dan adanya keinginan untuk diakui atas hasil kerja mereka atau suatu bentuk kinerja yang mereka bisa berikan bagi perusahaan.

Tenaga kerja (buruh/pekerja) merupakan bagian utama yang memberikan kontribusi terhadap jalannya aktivitas perekonomian yang ada di Indonesia, terutama dalam proses penciptaan *output* (produksi) yang dilihat dari produk dihasilkannya yang didistribusikan ke masyarakat. Dalam proses produksi maupun distribusi hal ini tidak terlepas dari kinerja para buruh/pekerja. Kinerja yang dilakukan oleh para buruh/pekerja dapat diketahui dengan cara melihat bagaimana hasil produksi maupun distribusi itu berlangsung. Kinerja para pekerja dapat dikatakan baik salah satunya dipengaruhi oleh besarnya motivasi kerja yang dimiliki para buruh/pekerja

tersebut. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja buruh/pekerja dapat dilihat dari pemberian upah yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan yang tidak seimbang dengan kebutuhan hidup layak dan juga atas apa yang telah dikerjakan buruh tersebut. Sesuai dengan asas keadilan yang artinya adil bagi buruh/pekerja atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja/buruh tersebut. Besarnya upah yang diberikan kepada buruh/pekerja mencerminkan nilai karya mereka diantara apa yang telah mereka kerjakan.

Perjanjian kerja merupakan awal lahirnya perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pekerja. Perkembangan dalam perjanjian yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha di dunia usaha sangat bergantung kepada adanya hubungan industrial yang baik, karena semakin baik hubungan industrial maka biasanya juga berdampak dengan semakin baiknya perkembangan dunia usaha. Pertumbuhan ekonomi yang pesat pada era global dan teknologi berdampak dengan timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat terhadap bidang ketenagakerjaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif adalah dengan menggunakan status karyawan kontrak bagi karyawan perusahaan.

Di Indonesia, pemberian izin mengenai penggunaan karyawan kontrak telah diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Alasan perusahaan menggunakan sistem pekerja kontrak adalah untuk melakukan efisiensi biaya (*cost of production*), dimana dengan sistem ini perusahaan dapat memperkecil pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, dengan adanya sistem tenaga kerja kontrak, perusahaan juga akan lebih bisa berkonsentrasi kepada aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan tujuan inti perusahaan. Untuk tenaga kerja kontrak keadaan ini tidak terlalu menguntungkan bahkan sering dianggap merugikan.

Di dalam perusahaan di luar dari karyawan tetap dimana karyawan tersebut dikontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menyebabkan ketidaknyamanan kerja.

Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah sebagai berikut: Bagaimanakah keterkaitan kinerja karyawan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap kepuasan perusahaan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pada dasarnya pengertian kinerja dapat diartikan berbagai macam ragam. Ada beberapa pakar menganalisa menurut pandangannya kinerja tersebut sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, dilain hal sebagian pakar lain juga memahami kinerja sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mendapatkan kejelasan mengenai kinerja maka akan diuraikan pengertian mengenai kinerja sebagai berikut: Menurut Ilgen and Schneider² : “*Performance is what the person or system does*”. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mohrman et al³ sebagai berikut: “*A performance consists of a performer engaging in behavior in a situation to achieve results*”. Berdasarkan pendapat di atas dapat dilihat bahwa kinerja sebagai suatu proses sesuatu hal dilakukan, jadi pengukuran kinerja dilihat dari baik-tidaknya aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Pendapat yang lain juga dikemukakan oleh Brumbrach⁴ sebagai berikut:

² Richard, Williams, R. (2002), *Managing Employee Performance: Design and Implementation in Organizations*. Thomson Learning. London. Hal. 94.

³ *Loc. Cit.* 94

⁴ M, Armstrong and A, Baron. (1998). *Performance Management – The New Realities*. Institute of Personnel and Development. London. Hal. 16.

"Performance means behaviours and results. Behaviours emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for results, behaviours are also outcomes in their own right - the product of mental and physical effort applied to tasks - and can be judged apart from results."

Brumbrach, selain menekankan hasil, juga menambahkan perilaku sebagai bagian dari kinerja. Menurut Brumbach, perilaku penting karena akan berpengaruh terhadap hasil kerja seorang pegawai. Beberapa pendapat ahli di atas memandang tentang kinerja dari segi perspektif hasil, proses, atau perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu, tugas dalam konteks penilaian kinerja, tugas pertama pimpinan organisasi adalah menentukan perspektif kinerja yang mana yang akan digunakan dalam memaknai kinerja dalam organisasi yang dipimpinnya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut⁵ adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

⁵ *Ibid.* M, Armstrong. and A, Baron. 17.

4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Di dalam uraian yang disampaikan oleh Armstrong di atas, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan organisasi dimana karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.

Penilaian Kinerja

Setiap organisasi pada dasarnya telah mengidentifikasi bahwa perencanaan prestasi dan terciptanya suatu prestasi organisasi mempunyai kaitan yang sangat erat dengan prestasi individual para pegawai. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa prestasi kerja organisasi merupakan hasil dari kerjasama antara pegawai yang bersangkutan dengan organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan, maka tujuan yang diinginkan, standar kerja yang diinginkan, sumber daya pendukung, pengarahan, dan dukungan dari manajer lini pegawai yang bersangkutan menjadi sangat vital. Selain itu sisi motivasi menjadi aspek yang terlibat dalam peningkatan prestasi kerja.

Mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai: “Suatu sistem yang bersifat formal yang dilakukan secara periodik untuk mereview dan mengevaluasi kinerja karyawan”.⁶ Sementara itu Levinson seperti dikutip oleh Marwansyah dan Mukaram mengatakan bahwa “Penilaian unjuk kerja

⁶ R.W, Mondy. and R.M, Noe. (1990). *Human Resource Management 4th Edition*. Allynand Bacon. USA. Hal . 382.

adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok". Tujuan umum penilaian kinerja adalah mengevaluasi dan memberikan umpan balik konstruktif kepada para pegawai yang pada akhirnya mencapai efektivitas organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis uraikan ini adalah deskriptif kualitatif. Dalam penyusunan karya ilmiah ini peneliti memerlukan teori dan data. Teori yang dimaksud dapat digunakan sebagai cara untuk memecahkan suatu masalah. Selain itu teori digunakan sebagai cara untuk menganalisis masalah berdasarkan data yang telah dikumpulkan dalam melakukan penelitian. Berdasarkan teori dan data yang peneliti peroleh untuk menyelesaikan karya ilmiah ini, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan observasi atau pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk angka – angka.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dan literatur atau sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Penarikan Sampel

Menurut ⁷ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, tetapi peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan

⁷ Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung. Hal. 116.

sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat dilakukan untuk populasi akan diambil sampel dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampling adalah suatu proses memilih sebagian dari unsur populasi yang jumlahnya mencakupi secara statistik sehingga dengan mempelajari sampel serta memahami karakteristik-karakteristiknya (ciri-cirinya) akan diketahui informasi tentang keadaan populasi.

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi melebihi 100 orang dari jumlah populasi 980 karyawan, maka penarikan sampel dilakukan secara acak (Random Sampling). Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane Tau slovin sebagai berikut:

Rumus 3.1.

Rumus *Slovin*

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

α = level signifikansi yang diinginkan, yang umumnya 0,05 untuk non eksakta atau 0,01 untuk eksakta.

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{980}{1+980(0,1)^2}$$

$$n = 90,74$$

Di penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 100 responden untuk mempermudah meneliti. Jumlah Keabsahan suatu penelitian sangat ditentukan oleh alat mengukur data yang mewakili variabel yang diteliti. Tingkat kualitas data pada penelitian ini diukur dengan melakukan uji

validitas dan realibilitas data. Dalam skala *Likert* individu yang bersangkutan dinilai dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Skala yang digunakan adalah skala ordinal yang membedakan kategori berdasarkan jenis atau macamnya. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui Pos, atau Internet⁸. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya.

Tabel 3.1

Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Cukup	C	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Untuk pengujian Validitas dan Realibilitas data digunakan program SPSS versi 20.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas secara umum dikatakan adanya konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

⁸ *ibid.* Sugiyono. 199.

Rumus 3.2

Cronbach Alpha

Keterangan :

r_i = reliabilitas instrumen (koefisien *alpha cronbach*)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

i^2 = jumlah varians butir

t^2 = varians total

Penelitian ini menggunakan pengukuran *one shot* dengan bantuan SPSS 20 untuk mengukur *Cronbach Alpha*. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keterkaitan Kinerja Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Kepuasan Perusahaan

Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan dimana 84 responden (84%) dengan latar belakang pendidikan SMA, 1 responden (1%) dengan latar belakang pendidikan D1, 10 responden (10%) dengan latar belakang D3 dan 5 responden (5%) dengan latar belakang pendidikan S1.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dimana 76 responden (76%) adalah Perempuan dan 24 responden (24%) adalah Laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini dapat dikatakan responden perempuan lebih berperan dalam penelitian ini.

Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan status usia adalah, dimana usia dari 18-21 tahun sebanyak 61 orang (61%), usia dari 22-25 tahun sebanyak 28 orang (28%) dan usia dari 25-30 tahun sebanyak 11 orang (11%).

Responden Berdasarkan Status

Karakteristik responden berdasarkan status dimana 65 responden (65%) berstatus lajang dan 35 responden (35%) berstatus menikah.

PEMBAHASAN

Lokasi Penelitian bertempat di PT. Osi Electronics Jalan Cammo Industrial Park Blok F No B2 No 3A Batam Center, Kepulauan Riau. Ada hubungan (korelasi) antara Kinerja Karyawan Dari Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Kepuasan Perusahaan. Korelasi yang dimaksudkan tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian dan pengolahan data yang tidak dibahas secara detail di tulisan ini dimana Kinerja Karyawan Dari Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Periode 2013 di PT. Osi Electronics terdapat indikator bahwa kelompok/rekan kerja selalu memberikan motivasi dan kualitas dukungan. Motivasi yang diberikan rekan kerja terhadap sesama rekan dikantor tersebut ditunjukkan dari dukungan sesama pekerja serta atasan mereka, hal ini merupakan kekuatan bagi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Di dalam melakukan pekerjaan banyak sekali kesulitan yang pekerja hadapi, terutama bagi Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dukungan dari perusahaan pun sangat dibutuhkan dalam peningkatan mutu pekerja, agar pekerjaan Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat memperbaiki kinerjanya. Adanya hubungan (*korelasi*) antara pengaruh perjanjian kerja waktu tertentu terhadap kinerja karyawan di PT. OSI Electronics Batam sangat besar. PT Osi Electronics banyak menggunakan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai karyawannya. Perusahaan

merasa puas atas hasil kerja karyawannya tersebut. Meskipun karyawan itu masih dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tetapi mereka juga mendapatkan fasilitas yang memadai. Walaupun mendapatkan fasilitas yang memadai, tetapi dapat ditemui juga beberapa perbedaan fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap pekerja PKWT dengan pekerja PKWTT. Hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja PKWT juga memberikan kepuasan bagi perusahaan hal ini dapat dilihat karena sampai sekarang pekerja PKWT masih banyak digunakan di PT Osi Elektronik. Selain itu pekerja PKWT juga membantu memperkecil pengeluaran perusahaan, karena perusahaan juga merasa puas atas hasil kerja mereka yang tidak jauh beda dengan pekerja PKWTT.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ingin menguji pengaruh kinerja karyawan dari dampak perjanjian kerja waktu tertentu terhadap kepuasan perusahaan di PT. Osi Electronics. Adapun kesimpulan terhadap penelitian ini adalah: Kinerja Karyawan Dari Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Periode 2013 di PT. Osi Electronics terdapat indikator bahwa kelompok/rekan kerja selalu memberikan motivasi dan kualitas dukungan dapat dilihat pada kuisioner butir ke 3 yang belum dapat diperlihatkan di jurnal ini, dimana yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 60 orang (60%). Dukungan perusahaan tersebut diberikan agar pekerjaan Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat memperbaiki kinerjanya hal ini dilihat dari jawaban kuisioner yang diisi oleh karyawan PKWT. Apabila setiap divisi yang mempekerjakan pekerja PKWT juga melibatkan mereka seperti pekerja PKWT, maka pekerja tersebut akan termotivasi melakukan pekerjaannya dengan baik, karena mereka merasa diandalkan kemampuannya dalam pekerjaan tersebut. Pada indikator Y2 yang menjadi Faktor besar yang

mempengaruhi kepuasan perusahaan PT Osi Electronics Di Kota Batam Periode tahun 2013 terhadap hasil kerja karyawan terdapat pada indikator adalah semangat kerja karyawan perjanjian kerja waktu tertentu dalam memberikan kualitas kepada perusahaan. Hal ini dilihat dari hasil jawaban pekerja yang mengisi quisioner menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas diberikan saran kepada PT. Osi Electronics Batam dan kalangan akademisi sebagai berikut:

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Dari Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah penulis melakukan penelitian di Periode 2013 di PT. Osi Electronics, maka tidak hanya sesama kelompok/rekan kerja saja yang memberikan motivasi dan kualitas dukungan terhadap karyawan tetapi seharusnya perusahaan juga memberikan dukungan kepada karyawan agar pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Dukungan dalam melakukan suatu pekerjaan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan terhadap kepuasan perusahaan dapat maksimal dilakukan untuk memajukan perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku, Jurnal Dan Makalah

- M, Armstrong and A, Baron. (1998). *Performance Management – The New Realities*. Institute of Personnel and Development. London.
- Richard, Williams R. (2002), *Managing Employee Performance : Design and Implementation in Organizations*. Thomson Learning. London.
- R.W, Mondy and R.M, Noe. (1990). *Human Resource Management 4th Edition*. Allynand Bacon. USA.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Zainal, Asikin. Dkk. (2010). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, tentang *Ketenagakerjaan*