

# PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERJANJIAN KERJA PADA KANTOR ADVOCATE & LEGAL CONSULTANT AKA LAW FIRM

*by Ni Nyoman Ayu Anggarina Atmasari*

---

**Submission date:** 30-Aug-2018 01:06PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 994879129

**File name:** JURNAL.doc (77K)

**Word count:** 2237

**Character count:** 15619

# **PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERJANJIAN KERJA PADA KANTOR ADVOCATE & LEGAL CONSULTANT AKA LAW FIRM\***

Oleh

Ni Nyoman Ayu Anggarina Atmasari\*  
Anak Agung Sagung Wiratni Darmadi\*\*

18

Bagian Hukum Bisnis  
Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul penyelesaian perselisihan perjanjian kerja pada kantor *Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm*. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apa akibat hukum bagi pekerja/buruh yang melanggar ketentuan perjanjian kerja pada kantor *Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm*, dan bagaimana tata cara penanganan perselisihan perjanjian kerja pada kantor *Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm*. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris yang bertitik tolak dari adanya kesenjangan antara teori dengan praktek di masyarakat. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan perundangan-undangan dan pendekatan analisis konsep hukum. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengakhiran perjanjian kerja yang dilakukan secara sepihak oleh tenaga kerja dikenakan ganti rugi kepada si pekerja sebesar sisa perjanjian kerja kali jumlah gaji yang diterima setiap bulannya; 2) Tata cara penyelesaian perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja pada Kantor *Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm* dilakukan atas dasar sistem kekeluargaan dengan musyawarah mufakat.

**Kata kunci : Pekerja, Perjanjian, Perselisihan**

---

\*Penulisan ini berjudul *Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Kerja Pada Kantor Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm*

\*\*Penulis Pertama dalam penulisan ini ditulis oleh Ni Nyoman Ayu Anggarina Atmasari selaku mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana  
email : [anggarinaa@yahoo.com](mailto:anggarinaa@yahoo.com)

\*\*\*Penulis Kedua dalam penulisan ini ditulis oleh Anak Agung Sagung Wiratni Darmadi, S.H.,M.H selaku Pembimbing Akademik Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **ABSTRACT**

*Research is called dispute settlement agreement is at Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm. The agreement is an agreement between workers union and the company or employer containing the terms of work, the right , and the obligation of the parties. As for the problems raised in this research was what the consequences for workers/labor law oversteps the office work agreement at Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm and how procedures agreement is dispute resolution at Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm. The kind of research used in this research is the kind of research empirical law who dotted reject some of the gap between the theory to the practice of in the community .Approach that is used in writing this is the approach statutory and legal concept analysis approach. As for the conclusion of this research is based on the research done described above it can be taken conclusion as follows: 1) terminations a work conducted in unilateral by labor worn compensation to the workers amounted to the rest of a work times the number of their salary every month; 2) Dispute resolution procedures for breaching the office work agreement at Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm will dominate conducted on the basis of familial relationship by deliberation consensus.*

**Keywords: Workers, Agreement, Disputes**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar belakang

Perjanjian atau kontrak diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdata. Pasal tersebut berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”<sup>1</sup>

Tidak jelasnya definisi ini disebabkan di dalam rumusan tersebut disebutkan perbuatan saja, sehingga yang bukan perbuatan hukum pun disebut dengan perjanjian. Memperjelas pengertian tersebut, maka harus dicari dalam doktrin. Menurut doktrin (teori lama), yang disebutkan perjanjian adalah “Perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”. Definisi ini telah tampak adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban). Unsur-unsur perjanjian menurut teori lama adalah sebagai berikut :

1. Adanya perbuatan hukum;
2. Persesuaian pernyataan kehendak dari beberapa orang;
3. Persesuaian kehendak ini harus dipublikasikan/dinyatakan;
4. Perbuatan hukum itu terjadi karena kerja sama Antara dua orang atau lebih;
5. Pernyataan kehendak (*wilsverklaring*) yang sesuai itu harus saling bergantung satu sama lain;
6. Kehendak itu ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum;
7. Akibat hukum itu untuk kepentingan yang satu atas beban yang lain atau timbul balik;
8. Persesuaian kehendak itu harus dengan mengingat peraturan perundang-undangan.

---

<sup>1</sup> Ahmadi Miru, 2008, *Hukum Kontrak dan Perancang Kontrak*, ed 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 1

<sup>14</sup> Teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, yang diartikan dengan perjanjian ini adalah

“Suatu hubungan hukum Antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”. Teori baru tersebut tidak hanya melihat perjanjian semata-mata, tetapi juga harus dilihat perbuatan-perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya. Menurut teori baru, ada tiga tahap membuat perjanjian, yaitu :

1. Tahap precontractual, yaitu adanya penawaran dan penerimaan;
2. Tahap Contractual, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak;
3. Tahap postcontractual, yaitu pelaksanaan perjanjian.

<sup>17</sup> Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Jenis-jenis dari kontrak kerja yang menurut bentuknya dan menurut waktu berakhirnya, antara lain:

#### **1. Menurut Bentuknya**

- a) Berbentuk lisan/Tidak tertulis

Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut. 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 tulis 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. Dibuat dalam rangkap 2 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing buruh dengan pengusaha harus mendapat dan menyimpan Perjanjian Kerja (pasal 54 ayat 3 UU 13/2003)

## 2. Menurut Waktu Berakhirnya

### a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang pekerjaannya sering disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Didasarkan atas jangka waktu paling lama tiga tahun atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Dibuat secara tertulis dalam 3 rangkap untuk buruh pengusaha dan Disnaker (Permenaker No Per.02/Men/1993), apabila dibuat secara lisan maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu;
3. Dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin atau dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing dengan Bahasa Indonesia sebagai yang utama;
4. Tidak ada masa percobaan kerja (*probation*), bila disyaratkan maka perjanjian kerja BATAL DEMI HUKUM (pasal 58 UU No. 13/2003).

### b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 <sup>9</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan <sup>4</sup> Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerjaanya sering disebut karyawan tetap.

PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. PKWTT jika dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

Jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibanding dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>2</sup>

PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (*probation*) untuk paling lama 3 bulan, bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, si pekerja sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT).<sup>3</sup>

Berdasarkan informasi dilapangan yang terjadi perselisihan perjanjian kerja yang dilakukan oleh salah satu buruh/pekerja pada Kantor Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm bahwa pekerja tersebut sudah melanggar

---

<sup>2</sup> Made Nadya Pradnya Sari, 2018, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Villa The Seminyak Oasis", Kertha Semaya, Vol. 06, No. 03, Mei 2018, h. 08.

<sup>3</sup> Goenawan Oetomo, 1975, *Kondisi Hubungan Industrial dan Peraturan Ketenagakerjaan*, cet I, Sinar Grafika, Jakarta, h. 21.



perjanjian kerja dikarenakan adanya sebuah alasan untuk mengakhiri perjanjian kerja sebelum batas tersebut habis.

## **1.2. Tujuan Penulisan**

Tujuan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tata cara penyelesaian perjanjian kerja dan untuk memahami suatu konsep tentang tata cara dan penyelesaian suatu perselisihan serikat pekerja/serikat buruh kepada pengusaha dimana tempat mereka bekerja dan menginformasikan kepada serikat kerja/ serikat buruh, bagaimana jalur penyelesaian perselisihan yang dilakukan jika melalui jalur diluar pengadilan atau melalui jalur pengadilan.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1. Metode Penulisan**

Jenis penelitian yang digunakan pada penulisan ini adalah jenis penelitian hukum empiris. Yang bertitik tolak dari adanya kesenjangan antara teori dengan praktek di masyarakat.<sup>4</sup> Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analisis konsep hukum. Karena penelitian ini mengkaji keberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan menganalisis konsep-konsep hukum yang terdapat dalam literature yang berkaitan dengan obyek penelitian yang dibuat.

### **2.2. Hasil dan Pembahasan**

#### **2.2.1. Akibat Hukum Bagi Pekerja atau Buruh Yang Melanggar Ketentuan Perjanjian Kerja Pada Kantor Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm**

---

<sup>4</sup> Subekti, 1999, *Metode Penulisan Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, h.21



Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang kongkret atau nyata. Adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>5</sup> Dengan demikian unsur-unsur dari perjanjian kerja adalah sebagai berikut: Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dicermati bahwa hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja. Menurut R. Iman Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikat diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah. Berdasarkan wawancara dengan Bapak I Made Aryana Putra Atmaja, SH.,M.H sebagai selaku Kepala Kantor Advocate & Legal Consultant menyatakan perjanjian antara pekerja dibuat secara tertulis.

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.

---

<sup>5</sup> Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, cet. 1, Sinar Grafika, Jakarta, h.45.

Perlu disadari bahwa tingkat kesejahteraan materiil yang tinggi belum menjamin tidak timbulnya masalah dalam hubungan kerja.<sup>6</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Bapak I Made Aryana Putra Atmaja, SH.,M.H sebagai selaku Kepala Kantor Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm pekerja diikat dengan perjanjian kerja selama 3 (tiga) tahun.

Jika dalam suatu pekerjaan buruh melakukan sebuah pelanggaran Perjanjian kerja, maka pekerja/buruh berhak untuk mengganti rugi kepada pihak pengusaha seperti yang dinyatakan pada Pasal 62 Undang-Undang No. 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 dengan saudari Mianita Agustina sebagai staf pada Kantor Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm yang telah bekerja selama 1 tahun 2 bulan dalam perjanjian kerja yang ditanda tangani selama 3 tahun, telah mengundurkan diri dari pekerjaannya karena alasan anaknya tidak ada yang menjaga atau mengurus di rumah. Sehingga saudari Mianita Agustina harus membayar ganti rugi sebesar sisa kontrak dikali gaji setiap bulannya.

---

<sup>6</sup> Aruan, 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.

### **2.2.2. Tata Cara Penanganan Perselisihan Perjanjian Kerja pada Kantor Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm**

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

Pada awalnya setiap penyelesaiannya industrial diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih sendiri atau disebut mekanisme bipartite. Penyelesaian Bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian bipartite bersifat meningkat. Undang-Undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan bipartite dianggap gagal. Apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak mencapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan bipartite.<sup>7</sup>

Berdasarkan pasal 3 <sup>2</sup> Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberi jalan penyelesaian perselisihan pekerja atau buruh dan tenaga kerja berdasarkan melalui bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dengan pengusaha. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Made Aryana Putra Atmaja, SH.,M.H penyelesaiannya

---

<sup>7</sup> Zaeni Asyadie, 1997, *Perselisihan Perburuhan*, cet.3, PT Raja Grafindo, Jakarta, h.67.

dilakukan dengan musyawarah yang disepakati dengan mengganti kerugian yang dilakukan oleh pekerja (Mianita Agustina).

### **III. PENUTUP**

#### **3.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pada pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Perjanjian kerja yang dilakukan secara sepihak oleh tenaga kerja dikenakan ganti rugi kepada si pekerja sebesar sisa perjanjian kerja kali jumlah gaji yang diterima setiap bulannya.

Penyelesaian perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja pada Kantor Advocate & Legal Consultant AKA LAW FIRM dilakukan atas dasar sistem kekeluargaan dengan musyawarah dan mufakat.

#### **3.2. Saran**

Hendaknya kedudukan tenaga kerja yang sangat lemah pengusaha perlu memperhatikan keadaan yang dialami buruh/pekerja walaupun undang-undang memberikan hak untuk menuntut ganti rugi kepada pekerja tapi pengusaha mestinya memperhatikan mangkirnya tenaga kerja bukan disebabkan oleh itikad buruk dari buruh/pekerja.

Dalam musyawarah telah tercapai kesepakatan tersebut mungkin saja dihasilkan 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

Ahmadi, 2008, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Joenawan Oetomo, 1975, *Kondisi Hubungan Industrial dan Peraturan Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.

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

Subekti, 1999, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Zaeni Asyadie, 1997, *Perselisihan Perburuhan*, PT Raja Grafindo, Jakarta.

Aruan, 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.

### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Indonesia, Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

*Burgerlijk Wetboek* yang diterjemahkan Bahasa Indonesia. oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio menjadi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

### JURNAL

Made Nadya Pradnya Sari, 2018, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Villa The Seminyak Oasis", Kertha Semaya, Vol. 06, No. 03, Mei 2018.

# PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERJANJIAN KERJA PADA KANTOR ADVOCATE & LEGAL CONSULTANT AKA LAW FIRM

## ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://sulaimanilhmiana.blogspot.com">sulaimanilhmiana.blogspot.com</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://eprints.unisbank.ac.id">eprints.unisbank.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://ejournal.unsa.ac.id">ejournal.unsa.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://ojs.unida.ac.id">ojs.unida.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://katanewss.blogspot.com">katanewss.blogspot.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://e-jurnalmitrapendidikan.com">e-jurnalmitrapendidikan.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://cikalwater.blogspot.com">cikalwater.blogspot.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://journal.uinjkt.ac.id">journal.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://yuliana0208.blogspot.com">yuliana0208.blogspot.com</a>	

	Internet Source	1%
10	<a href="http://bandung.go.id">bandung.go.id</a> Internet Source	1%
11	<a href="http://ni-nia.blogspot.com">ni-nia.blogspot.com</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://dianisumadi.blogspot.com">dianisumadi.blogspot.com</a> Internet Source	1%
13	<a href="http://aldhiayhu.blogspot.com">aldhiayhu.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
14	<a href="http://tugas-makalah-skripsi.blogspot.com">tugas-makalah-skripsi.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
15	<a href="http://sonny-tobelo.blogspot.com">sonny-tobelo.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
16	<a href="http://library.binus.ac.id">library.binus.ac.id</a> Internet Source	<1%
17	<a href="http://sofidulubaruatin.blogspot.co.id">sofidulubaruatin.blogspot.co.id</a> Internet Source	<1%
18	<a href="http://abhimantara.blogspot.com">abhimantara.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
19	<a href="http://dprd-dkijakartaprov.go.id">dprd-dkijakartaprov.go.id</a> Internet Source	<1%
20	<a href="http://zikriakbar12.blogspot.com">zikriakbar12.blogspot.com</a> Internet Source	<1%



---

21

[digilib.its.ac.id](http://digilib.its.ac.id)

Internet Source

<1%

---

22

[skripsi-skripsiun.blogspot.com](http://skripsi-skripsiun.blogspot.com)

Internet Source

<1%

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On