

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹

Tujuan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 Dayat 1 dan ayat 2 bahwa perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.² Hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak di negeri sendiri harus diperjuangkan baik oleh pemerintah maupun masyarakat Indonesia sendiri. Setelah memberlakukan berbagai peraturan di bidang ketenagakerjaan pemerintah harus berupaya

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

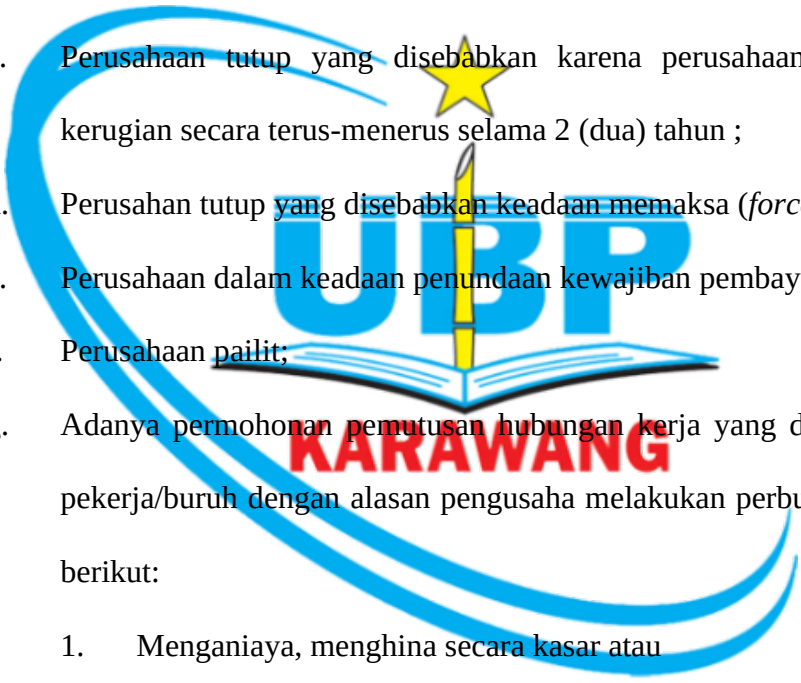
² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 45

merealisasikannya agar kesempatan dan peluang kerja bagi setiap warga negara terbuka lebar terutama bagi mereka yang berusia produktif³

Hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan. Hal tersebut dikarenakan pengusaha tidak dapat melakukan usahanya tanpa ada pekerja, sebaliknya pekerja juga tidak dapat bekerja tanpa adanya suatu lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pengusaha.⁴ Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha diantaranya membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memuat tentang pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

³ Anwar Hidayat, Pengendalian Tenaga Kerja Asing Dihubungkan Dengan Perlindungan Hak Atas Pekerjaan Menurut Undang-Undang Dasar 1945 Dan Prinsip *Selective Policy*, Disertasi Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung, 2020, Hlm 48. Diakses tanggal 25/07/2022

⁴ M. Abas, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja Dari Tindakan Balasan Pengusaha Dihubungkan Dengan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Pasal 81 Angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Jurnal Justisi Hukum Issn 2528-2638 Vol 7, No. 1, Maret 2022, Diakses Tanggal 25/07/2022

- 
- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun ;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
1. Menganiaya, menghina secara kasar atau
 2. Mengancam pekerja/buruh;
 3. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 4. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;

5. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
6. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
7. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;⁵

Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering dalam keadaan tidak seimbang. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan di atas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain: Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan; Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar.

⁵Muhamad Abas, *Analisis Yuridis Pemotongan Upah Pekerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Oleh Perusahaan Terdampak Covid-19*, Jurnal Justisi Hukum Issn 2528-2638 Vol 5, No. 1, September 2020.

Seperti yang akan penulis bahas mengenai permasalahan hak hak pekerja di salah satu perusahaan di Karawang Jawa Barat yaitu PT. Aspalt Nusantara berdiri sejak tahun 1972 yang dimana perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi yang melayani pengguna jasa kontruksi seperti pembangunan gedung, apartemen, jalan tol, hotel, dan sejenis kontruksi lainnya. Seperti yang sudah penulis lihat secara nyata bahwa terdapat suatu permasalahan mengenai hak-hak pekerja yang dilatarbelakangi oleh terjadinya akuisisi perusahaan dari PT Aspalt Nusantara kepada PT Aspalt Indonesia Manufacturing yang dimana terdapat Sebagian pekerja yang dipindahkan ke perusahaan tersebut tetapi tidak adanya peralihan hak tenaga kerja di perusahaan sebelumnya, bahwa pada tanggal 20 maret 2021 telah terjadi akuisisi perusahaan yang mana sebagian pekerja di PHK dengan alasan perusahaan dampak covid-19, dan pekerja yang di PHK tersebut tidak diberikannya uang pesangon, kompensasi dan masa kerja, serta adanya covid-19 perusahaan tidak lagi mempekerjakan pekerja serta tidak diberikan nya uang pesangon masa kerja di perusahaan tersebut, tidak diberikannya uang kompensasi peralihan, tidak dipenuhinya jaminan sosial tenaga kerja, dan hak-hak lain. Menurut Penulis, sebagaimana penjelasan diatas perlu adanya suatu kepastian hukum dalam perlindungan hukum terhadap hak pekerja atas peralihan sebagian saham perusahaan tersebut.

Untuk menguatkan tingkat kemurnian penulisan, penulis mencantumkan dua hasil penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan tulisan yang dibuat oleh penulis diantaranya:

1. Niru Anita Sinaga, Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia, 2019, Hasil penelitiannya yaitu Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45), Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 Dayat 1, ayat 2 dan peraturan lainnya.
2. Fatkhul Muin, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia), Jurnal Cita Hukum, 2015. Hasil penelitiannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan amanat UUD 1945 Pasal 28 D ayat 3, dimana setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Artinya bahwa hak yang dimiliki setiap warga negara untuk bekerja di luar negeri diakui dan sebaliknya kewajiban negara untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yangbekerja di luar negeri.

Dari hasil penelitian diatas akan menjadi dasar penulis sebagai persamaan dan perbedaan tentang tulisan yang akan di buat sehingga dijelaskan bahwa persamaan dalam penulisan mengenai substansi penulisan yaitu sama-sama membahas mengenai perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja atas peralihan sebagian saham perusahaan dan perbedaannya mencakup dari segi ruang lingkup penulisan dan teori-teori yang akan digunakan nanti, seperti yang tercantum dalam judul yang diangkat dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik mengkaji masalah mengenai PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA ATAS AKUISISI PERUSAHAAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (STUDI KASUS PT. ASPALT NUSANTARA)

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya maka rumusan masalah yang dikaji, yaitu:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Akuisisi Perusahaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (studi kasus PT. Asfalt Nusantara)?
2. Apa Faktor-Faktor Penyebab Tidak Terpenuhinya Hak-Hak Pekerja Atas Akuisisi Perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian penulis yang akan lakukan yaitu antara lain adalah:

1. Untuk Mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Akuisisi Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT.Aspalt Nusantara)
2. Untuk Mengetahui Faktor-Faktor Penyebab Tidak Terpenuhinya Hak-Hak Pekerja Atas Akuisisi Perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat yang terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

1. Manfaat dari hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan, menambah wawasan dan memberikan tambahan pendapat dalam hal pengembangan ilmu hukum dan khususnya dalam bidang ilmu hukum
2. Dapat memberikan bahan referensi bagi kepentingan yang bersifat akademik baik dalam dalam pembelajaran hukum secara sektoral maupun secara menyeluruh dan sebagai bahan tambahan dalam kepastakaan yaitu bidang ilmu hukum secara umum dan secara khusus mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Akuisisi Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Aspalt Nusantara)

b. Manfaat Praktis

1. Manfaat dari hasil penelitian ini bagi pemerintah dapat menjadi masukan atau saran untuk penerapan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Atas Akuisisi Perusahaan Ditinjau Dari

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Aspalt Nusantara)

2. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan tentang hukum khususnya dibidang hukum tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Atas Akuisisi Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Aspalt Nusantara)

E. Kerangka Pemikiran

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat (3) yang berbunyi “Negara Indonesia adalah Negara Hukum” maka yang paling esensi dari Negara Hukum ialah segala Hubungan antara Negara atau Pemerintah dan Masyarakat atau antar sesama anggota Masyarakat yang di landasi oleh aturan Hukum baik tertulis atau tidak tertulis.⁶Prinsip negara hukum yaitu menjamin kepastian, ketertiban dan perlindungan hukum sebagaimana Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”Kepastian Hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap

⁶Azhary, *Negara Hukum Indonesia*, Penerbit UI Press, Jakarta, 2005, hlm. 21

individu. Kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran Positivisme di dunia hukum yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom yang mandiri, karena bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain sekedar menjamin terwujudnya oleh hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.⁷

Menurut Satjipto Rahardjo bahwa “perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut”.⁸ Menurut CST Kansil, “perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.⁹ Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja.¹⁰

Dalam Konsideran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja adalah bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara

⁷ <http://www.gresnews.com/berita/tips/115702-mengenal-asas-kepastian-hukum/>

⁸ Anon, Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindunganhukum-menurut-para-ahli/>, diakses tanggal 10/10/2021

⁹ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta 1989, hal 40

¹⁰ Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika, 2009, hlm. 49

Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan Makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warganegara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja dan bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain." Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 angka 16 mengartikan "Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945".¹¹

F. Metode Penelitian

¹¹Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal. 7.

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

a. Metode Pendekatan

Penelitian yang dipakai dalam penulisan ini menggunakan metode yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis karena dalam penelitian ini digunakan data sekunder yang diperoleh dari buku-buku, artikel, jurnal. Kasus yang berkaitan dengan masalah yang akan penulis bahas Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Akuisisi Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Aspalt Nusantara)

b. Spesifikasi Penelitian

Adapun jenis penelitian yang dipakai dalam penulisan ini berdasarkan deskriptif analitis. Deskriptif analitis berupa penggambaran, penelaahan dan penganalisaan ketentuan-ketentuan hukum khususnya mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Akuisisi Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Aspalt Nusantara)

c. Tahapan Penelitian

Untuk meperoleh data yang diperlukan maka dilakukan penelitian dilakukan 2 tahap terdiri dari:

1. Penelitian kepustakaan (*LibraryResearch*), yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh suatu data sekunder melalui bahan

hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

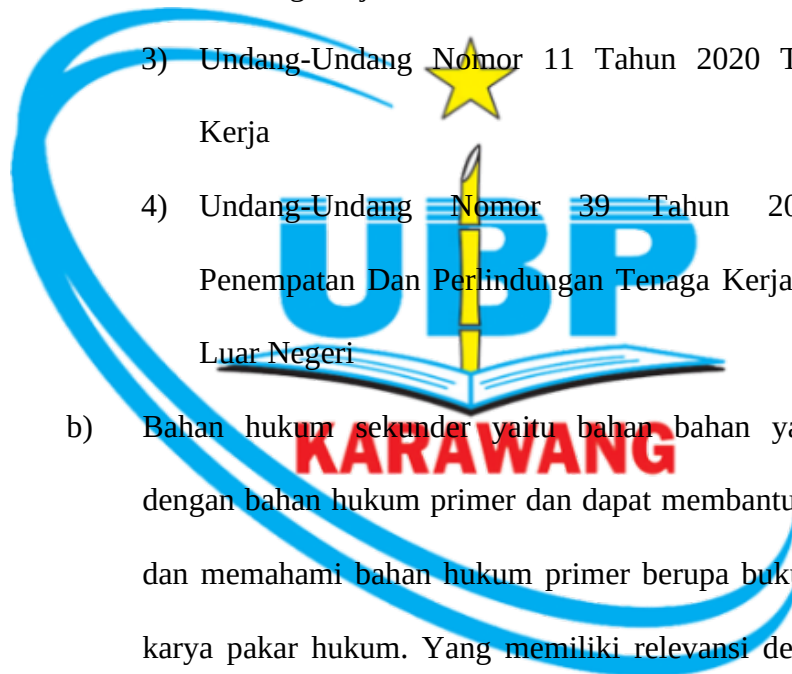
Bahan-bahan penelitian ini diperoleh melalui:

a) Bahan hukum primer yaitu dengan bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan, antara lain :

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

b) Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang berkaitan dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer berupa buku-buku ilmiah karya pakar hukum. Yang memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis, bahan-bahan buku yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Akuisisi Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Aspalt Nusantara)

c) Bahkan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberi informasi tambahan tentang bahan hukum primer dan bahan



hukum sekunder. Misalnya kamus hukum, ensiklopedia, majalah, media masa, internet, dan lain-lain.

2. Studi lapangan

Tahap ini dilakukan untuk memperoleh data primer sebagai penunjang data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari masyarakat atau berbagai pihak antara lain lembaga yang terkait, dengan permasalahan yang diteliti, dokumen-dokumen, kasus, tabel, dan wawancara.

d. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membaca, mencatat, mengutip data dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, maupun literatur lain yang berkaitan dengan permasalahan dan pembahasan dalam penulisan ini serta melalui kasus, tabel dan wawancara.

e. Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan logika hukum yaitu dengan menggunakan metode logika induktif yang merupakan suatu ragam logika yang mempelajari asas penalaran yang benar dari sejumlah sesuatu yang bersifat khusus sampai kepada kesimpulan yang bersifat umum.

G. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian tulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang
- b. Perpustakaan Nasional Indonesia
- c. PT. Aspalt Nusantara