

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di alinea ke-empat terdapat cita-cita yang dinyatakan sebagai berikut:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia...”

Salah satu upaya untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia adalah dalam hal ketenagakerjaan dimana tenaga kerja sangat berperan penting dalam mencapai pembangunan nasional. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan terhadap kualitas kerja yang nanti akan berpengaruh terhadap kontribusinya dalam pembangunan serta adanya perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagaimana yang tercantum pada Pasal 29 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Ketenagakerjaan di dalamnya terdapat suatu hubungan yang terwujud antara pengusaha dan pekerja/buruh sebagai subjek hukum yang dilandasi oleh perjanjian. Perjanjian diatur pada Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Pasal ini menyatakan:

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Perjanjian merupakan peristiwa hukum dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.¹ Namun dalam hal ini, pihak yang melakukan perjanjian memiliki posisi yang berbeda dimana pengusaha sebagai orang yang memberikan kerja dan pekerja/buruh sebagai orang yang menerima kerja sehingga jika keduanya mengikatkan diri dalam suatu perjanjian maka disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1601a KUH Perdata yang berbunyi:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh/pekerja, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Dengan demikian apabila telah tercapainya kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, maka akan timbul suatu hubungan kerja yang mana di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sebagaimana diketahui bahwa perjanjian memegang asas keseimbangan dimana kedudukan kedua belah pihak yang saling terikat adalah sama tanpa ada salah satu pihak yang mendominasi pihak yang lain.

Kemudian jika hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh melibatkan pemerintah dalam menjalankan proses produksi barang maupun jasa didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka lahirlah suatu sistem yang dikenal sebagai hubungan industrial. Pasal 1601a KUH Perdata juga telah mengatur mengenai pengikatan diri dalam

¹ R. Subekti, 2009, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, hlm. 1.

hubungan kerja dimana pekerja mengikatkan diri dengan perusahaan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dan menerima upah.

Bukti bahwa seseorang telah mengikatkan dirinya dalam suatu hubungan kerja adalah adanya perjanjian kerja baik secara lisan maupun tulisan. Dalam perjanjian kerja tertulis harus disebutkan secara jelas jenis perjanjian kerjanya, apakah tergolong Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang jangka berlakunya ditentukan sehingga pekerjaanya disebut karyawan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya, sehingga pekerjaanya disebut dengan karyawan tetap. Perjanjian tersebut tidak dibuat serta merta tanpa ada yang mendasari seperti kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja, kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan serta pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesesuaian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²

Perjanjian kerja keseluruhan isinya merupakan pokok-pokok persoalan yang tidak boleh bertentangan dengan undang-undang yang bersifat memaksa. Dengan demikian isi perjanjian kerja mempunyai kepastian hukum tentang hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja meliputi kewajiban buruh/pekerja, seperti kewajiban untuk mengerjakan pekerjaan, menaati aturan dan petunjuk serta membayar ganti rugi dan denda, hal ini diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c KUHPerdata. Selanjutnya berisi tentang kewajiban

² Reni Suryani, 2018, *Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja PT. Latinusa Terhadap Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 1, No. 1, hlm. 163-164.

pengusaha seperti membayar upah yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, memberi masa istirahat/cuti diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta mengurus perawatan dan pengobatan pekerja diatur dalam Pasal 1602x KUHPerdara.

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa tidak selamanya jalan yang kita tempuh bebas dari hambatan, begitu pula dengan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, akan ada masa dimana perbedaan pendapat menjadi sesuatu yang dipertentangkan, dalam ruang lingkup ketengakerjaan biasa disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Sebagaimana yang telah tercantum pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana terdapat empat jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan kasus yang paling banyak dipermasalahkan dan sampai pada tahap gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan yang terakhir adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

PHK adalah hal yang wajar dapat terjadi bagi para pekerja karena pada dasarnya hubungan antara kedua belah pihak adalah kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam hubungan kerja. Namun jika tidak adanya keserasian antara pekerja dan penyedia kerja sehingga salah satu pihak tidak menginginkan hubungan kerja dilanjutkan meskipun telah diatur dengan kesepakatan tetap saja

akan terjadi perselisihan hubungan industrial dan perlu diupayakan penyelesaiannya baik itu melalui perundingan bipartit, tripartit maupun melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Walaupun demikian, pengusaha sebagai penyedia kerja tidak diperbolehkan secara semena-mena melakukan PHK terhadap pekerjanya, jika pun harus dilakukan, pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja itu, karena sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 terkait hak pekerja yang terkena PHK dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 3 ayat (1) menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial (dalam hal ini termasuk PHK) wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Selanjutnya apabila perundingan bipartit itu gagal karena tidak adanya kesepakatan, maka akan dilanjutkan dengan perundingan tripartit baik melalui konsiliasi, arbitrase maupun mediasi. Namun jika tidak kunjung mencapai kesepakatan setelah dilakukannya perundingan tripartit, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Hal ini terjadi pada seorang dokter perempuan (selanjutnya disebut Penggugat) yang merupakan karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina yang berada di bawah naungan Yayasan Rumah Sakit Islam Sumatera Barat “Yarsi Sumbar” (selanjutnya disebut sebagai Tergugat). Pada tanggal 2 Januari 2008 Penggugat diangkat dan ditetapkan sebagai karyawan tetap. Dikarenakan Penggugat telah bekerja dengan penuh tanggung jawab, berkontribusi dan telah mengabdikan dengan baik pada Yarsi Sumbar, maka Penggugat dipromosikan

menjadi Direktur RSI Ibnu Sina Padang untuk masa jabatan 2016-2019. Akan tetapi pada tanggal 26 November 2018 Penggugat tidak lagi menjabat sebagai Direktur RSI Ibnu Sina Padang dan turun jabatan menjadi dokter biasa yang diikuti dengan mutasi lokasi kerja antar unit dari RSI Ibnu Sina Padang ke RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Sehubungan dengan mutasi lokasi kerja antar unit, beberapa kali Penggugat mengirim Surat Keberatan kepada Tergugat dengan menyatakan bahwa Penggugat tidak dapat memenuhi keputusan mutasi ke RSI Ibnu Sina Bukittinggi dikarenakan tidak adanya persetujuan dari suami serta Penggugat berdomisili di Kota Padang serta tidak adanya fasilitas pendukung di tempat Penggugat bekerja, atas pernyataan keberatan tersebut Tergugat mengirimkan surat tanggapan yang menyatakan keputusan mutasi terhadap Penggugat sepenuhnya adalah hak Tergugat serta belum bisa memenuhi fasilitas berupa tempat tinggal dan biaya pulang pergi .

Maka dari itu Penggugat tetap melaksanakan mutasi lokasi kerja antar unit dari RSI Ibnu Sina Padang ke RSI Ibnu Sina Bukittinggi, ketika menjalankan mutasi lokasi kerja antar unit tersebut Penggugat berangkat dari Padang (tempat tinggal) ke Bukittinggi (tempat kerja) dan harus masuk kerja pukul 7.35 WIB, kondisi tersebut terpaksa Penggugat jalani dikarenakan tidak adanya fasilitas tempat tinggal yang disediakan Tergugat di RSI Ibnu Sina Bukittinggi sehingga menyebabkan Penggugat terlambat masuk kerja yang berujung pada pemberian sanksi kepada Penggugat berupa Surat Peringatan I (Pertama) tertanggal 16 April 2019, Surat Peringatan II (Kedua) tertanggal 29 Juni 2019 dan Surat Peringatan III(Ketiga) tertanggal 23 September 2019. Sampai pada akhirnya dikeluarkanlah

Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Nomor: 008/SK/PGRS/I-2020 yang merupakan awal dari timbulnya perselisihan dimana di dalamnya dinyatakan bahwa “*Penggugat diberhentikan sebagai karyawan Yarsi Sumbar terhitung tanggal 1 Februari 2020*”. Surat tersebut diterbitkan pada saat Penggugat menjalani cuti selama 12 (dua belas) hari untuk melaksanakan ibadah umrah.

Terhadap tindakan Tergugat yang demikian Penggugat berupaya menempuh penyelesaian secara bipartit kepada Tergugat, namun tidak tercapai penyelesaian antara keduanya. Disebabkan pada perundingan bipartit tidak memperoleh kesepakatan, maka Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan dan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bukittinggi yang mana mediasi tidak mencapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga Mediator mengeluarkan anjuran tertulis agar Penggugat dapat dipekerjakan kembali atau jika tidak dapat mempekerjakan kembali, Tergugat harus memberikan hak-hak pekerja berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian perumahan dan pengobatan dengan total keseluruhan adalah Rp.97.135.808,- (*Sembilan Puluh Tujuh Juta Seratus Tiga Puluh Lima Ribu Delapan Ratus Delapan Rupiah*). Kemudian upaya ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Padang karena tidak tercapainya kesepakatan dan tetap saja putusan yang dihasilkan sama dengan yang dianjurkan oleh mediator.³ Meskipun telah adanya anjuran dan Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN tergugat tidak bersedia melaksanakan putusan tersebut secara sukarela sehingga

³ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg, 7 Juni 2021.

Tergugat masih melanjutkan permohonan upaya hukum kasasi yang pada akhirnya ditolak oleh Mahkamah Agung.⁴

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis tertarik dan merasa perlu meneliti terkait hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh Penggugat sebagai karyawan tetap yang terkena PHK sesuai dengan peraturan yang mengatur serta penyelesaiannya dengan judul **“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Atas Pemenuhan Hak Karyawan Tetap Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Sumatera Barat Yang Terkena PHK”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis akan mengkaji beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apa penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial antara mantan Direktur RSI Ibnu Sina Padang dengan Yarsi Sumbar?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara mantan Direktur RSI Ibnu Sina Padang dengan Yarsi Sumbar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial antara mantan Direktur RSI Ibnu Sina Padang dengan Yarsi Sumbar.

⁴ Putusan Mahkamah Agung Nomor 1205 K/Pdt.Sus-PHI/2021, 5 Oktober 2021.

2. Untuk menganalisis penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara mantan Direktur RSI Ibnu Sina Padang dengan Yarsi Sumbar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan hukum serta bermanfaat dalam pengembangan mengenai hukum perdata khususnya terkait perselisihan hubungan industrial.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi kepustakaan sesuai dengan bidang yang penulis teliti.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini merupakan salah satu syarat wajib bagi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan atau sebagai pedoman bagi mahasiswa dan masyarakat pada umumnya dalam menambah pengetahuan terkait perselisihan hubungan industrial.

E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum yuridis-empiris. Penelitian hukum mengenai penerapan ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi

dalam masyarakat.⁵ Data yang dikumpulkan diperoleh langsung dari mantan Direktur RSI Ibnu Sina Padang dan kuasa hukumnya serta pihak Yarsi Sumbar sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan yang dilakukan baik melalui pengamatan (observasi), wawancara ataupun penyebaran kuisioner. Dengan demikian metode ini sangat sesuai dengan judul yang penulis angkat.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antar suatu gejala dengan gejala lain dalam suatu masyarakat.⁶

3. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

1) Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial Padang dan di Algumer Law Office yang dulunya merupakan Kantor Hukum Oktavianus Rizwa, S.H & Partners. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari secara mendalam tentang latar belakang kondisi sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu,

⁵ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 134.

⁶ Amruruddin dan Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 25.

kelompok, lembaga, atau masyarakat.⁷ Penelitian lapangan dilakukan dengan cara mencari informasi dan data langsung dari lapangan yang sesuai dengan karakteristik judul penulis.

2) Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari dan meneliti berbagai sumber bacaan berkaitan dengan permasalahan yang akan diangkat dalam penulisan skripsi ini. Penelitian kepustaan kini dilakukan di Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas dan Perpustakaan Pusat Universitas Andalas.

b. Jenis Data

1) Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama.⁸ Data primer adalah data yang diperoleh melalui penelitian lapangan yang dilakukan dengan cara tertentu di antaranya observasi, wawancara dengan pihak terkait.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang dipergunakan sebagai pendukung atau penunjang data primer.⁹ Dapat juga disebut dengan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen ataupun kepustakaan yang berhubungan dengan objek penelitian berupa hasil

⁷ Umadi Suryabrata, 1998, *Metodologi Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 22

⁸ Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 129.

⁹ Ishak, 2017, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi Tesis Serta Disertasi*, Alfabeta, Bandung, hlm. 71.

dari penelitian, jurnal, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰ Data sekunder terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

a) Bahan hukum primer dalam penelitian adalah bahan hukum yang mengikat terdiri atas peraturan perundang-undangan terkait dengan objek penelitian yang terdiri dari:

- (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (5) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- (6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- (7) Putusan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1205 K/Pdt.Sus- PHI/2021.
- (8) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 5/Pdt.Sus- PHI/2021/PN Pdg.

¹⁰ Sumadi Suryabrata, 1987, *Metode Penelitian*, Rajawali, Jakarta, hlm. 93.

(9) Putusan Pengadilan Negeri Nomor 13/Pdt.G/2022/PN Pdg.

b) Bahan hukum Sekunder, yakni bahan hukum yang terdiri dari buku-buku teks (*textbooks*) yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh (*de hersendee leer*), jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian.¹¹

c) Bahan hukum tersier, yakni bahan yang diperoleh dari kamus hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis bertujuan untuk penulisan lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan, maka digunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

a. Studi Wawancara

Wawancara merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada narasumber.¹² Dalam memperoleh informasi dari narasumber adapun pihak yang akan diwawancarai yaitu:

¹¹ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Prenamedia Grup, Jakarta, hlm. 173

¹² Joko Subagyo, 1997, *Metodologi Penelitian Dalam Studi dan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, Cet Ke-2, hlm.39.

- 1) Mantan Direktur RSI Ibnu Sina yang terkena PHK oleh Yarsi Sumbar.
- 2) Kuasa hukum mantan Direktur RSI Ibnu Sina Padang.
- 3) Abdul Rahman Lubis, S. P sebagai hakim yang menangani kasus ini.

b. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan langkah awal di setiap penelitian hukum baik normatif dan empiris. Sebab peneliti hukum tak terlepas dari premis normatif. Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi dari bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Dilakukan dengan cara mempelajari dan meneliti berbagai sumber bacaan yang mengatur tentang hubungan industrial.

c. Studi Lapangan

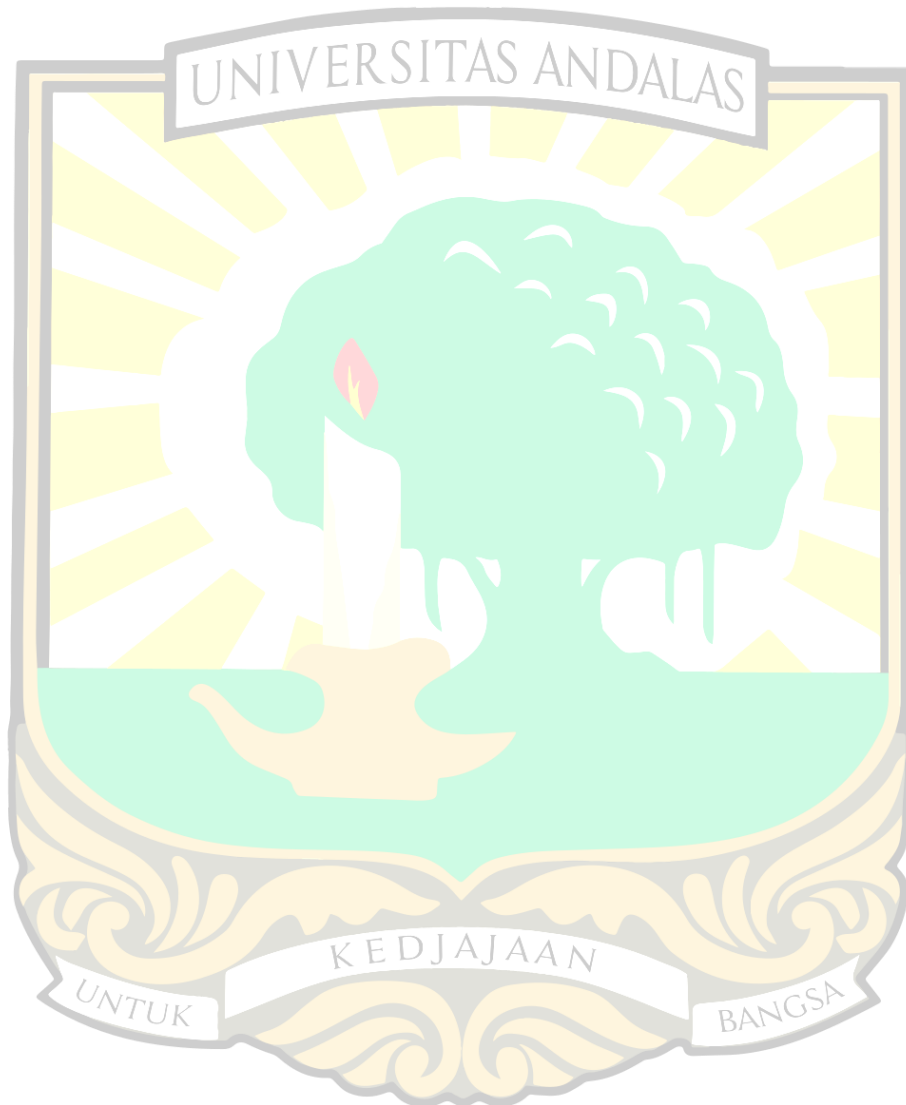
Studi lapangan yang dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial Padang dan di Algumer Law Office yang dulunya merupakan Kantor Hukum Oktavianus Rizwa, S.H & Partners dengan mengumpulkan fakta dan berkas-berkas terkait untuk dijadikan bahan kajian sesuai dengan judul skripsi penulis.

5. Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan proses mengartikan data-data yang diperoleh dalam proses penelitian dan menghasilkan informasi. Pengolahan data dilakukan dengan cara *editing*. Proses *editing* yaitu proses pemeriksaan atau pengecekan data yang telah dikumpulkan untuk menilai relevansinya agar dapat diproses lebih lanjut.

6. Teknis Analisis Data

Semua data primer maupun sekunder yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif, yakni cara menguraikan data secara berkualitas dan komprehensif dalam bentuk kalimat yang teratur, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data.¹³



¹³ Ishak, 2017, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi Tesis Serta Disertasi*, Alfabeta, Bandung, hlm. 10.