



Analisis Kasus Pengunduran Diri Karyawan Akibat Paksaan Di PT. Kahatex Cimahi

Gunardi Lie¹, Grace Anna Belle Gosal²

^{1,2}universitas Tarumanagara

Abstract

Received: 06 Juni 2024
Revised: 12 Juni 2024
Accepted: 29 Juni 2024

Employers can openly summon the worker/laborer concerned and force him or her to write a letter of resignation. The actions of employers who abuse the resignation mechanism have actually harmed workers/laborers. This research examines the position of the provisions for Layoffs Due to Serious Mistakes based on PT's PKB. Kahatex Cimahi is reviewed from the regulations of the Employment Law and Job Creation Law, and how efforts are made to resolve layoff disputes between laborers/employees and PT. Kahatex Cimahi. This research uses empirical juridical research methods by emphasizing legal research, especially what occurs in employment disputes between PT. Kahatex Cimahi with labor. The research results show that Article 58 paragraph (14) PKB PT. Kahatex Cimahi is considered to be in accordance with Article 158 paragraph (1) of the Manpower Law, especially in point number 5, although in this case the serious error aspect must be supported by various existing evidence. The Yasa Surahman case has reached a final resolution through Recommendation Letter Number 560/535/Disnaker which states that Yasa should be dismissed because he was deemed to have intimidated him by violating PT's PKB. Kahatex Cimahi Article 58 paragraph (14) and Article 6 paragraph (4) letter a.

Keywords: *Resignation, Industrial Relations Dispute, PT Kahatex Cimahi*

(*) Corresponding Author: Gunardi Lie

How to Cite: Belle, G., & Lie, G. (2024). Analisis Kasus Pengunduran Diri Karyawan Akibat Paksaan Di PT. Kahatex Cimahi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), 187-193.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12592969>

INTRODUCTION

Mengundurkan diri seharusnya merupakan suatu bentuk tindakan sukarela untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pemberi kerja, atas inisiatif yang dilakukan pekerja/buruh. Sebagai salah satu mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sukarela, pengunduran diri umumnya disebabkan karena pekerja/buruh merasa tidak cocok dengan perusahaan, termasuk di dalamnya adalah pengusaha, atasan, kolega, jabatan, jenis/sektor usaha, upah/remunerasi atau pekerja/buruh memperoleh pekerjaan di tempat lain. Syarat kesukarelaan dalam pengunduran diri harus dipenuhi. Dalam hal syarat tersebut tidak terpenuhi, maka pengunduran diri pekerja/buruh dipandang dan diperlakukan batal demi hukum (Willy Farianto, 2010).

Adapun pengaturan mengenai akibat berupa pembatalan pengunduran diri (PHK) demi hukum merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara kepada pekerja/buruh, dalam hal terdapat potensi keraguan bahwa suatu pengunduran diri pekerja/buruh dilakukan secara sukarela atau justru atas paksaan dari pemberi kerja/pengusaha, maupun dapat dibuktikan (Mantili, R. 2021). Dalam praktik, kasus- kasus pengunduran diri pekerja/buruh dilengkapi dengan dokumen surat pengunduran diri yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan

menyebabkan publik beranggapan bahwa hal tersebut memang dilakukan secara sukarela. Namun, perselisihan timbul ketika dikemudian hari pekerja/buruh menyatakan bahwa dirinya berada dalam tekanan pengusaha saat menandatangani surat pengunduran diri. Hal demikian kerap menyebabkan pekerja/buruh mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Farianto, 2010). Berbagai kasus pengunduran diri pekerja/buruh secara tidak sukarela, umumnya terjadi di tingkat internal perusahaan, sehingga jumlah pastinya sulit didata secara statistik. Adapun kasus-kasus yang berkaitan dengan PHK hanya dapat diketahui secara pasti ketika sudah masuk pada tahap perselisihan hubungan industrial dan penyelesaiannya dilakukan melalui mediasi/konsiliasi maupun arbitrase atau Pengadilan Hubungan Industrial. Lebih lanjut, kasus-kasusnya terjadi di berbagai level dan sektor pekerjaan (Uwiyono, Aloysius, 2014).

Kejadian PHK yang terjadi di PT. Kahatex Cimahi bermula dari tanggal 14 November 2021, dimana Yasa Surahman masuk kerja seperti biasa pada pukul 14.45 WIB. Adapun Yasa Surahman bekerja sebagai operator mesin garuk. Selama bekerja sebagai operator, tidak pernah ada masalah sama sekali di tempatnya bekerja. Demikianlah keterangan yang dibuat oleh Yasa Surahman. Pada hari tersebut, Yasa Surahman bekerja hingga pukul 22.45 WIB dan ia keluar dan berencana membeli air minum ke warung di seberang gerbang pabrik. Disana ia bertemu rekannya bernama Yusuf. Rekannya ini menceritakan bahwa ia memiliki permasalahan dengan Iwa Santosa. Disana ia bercerita bahwa Iwan Santosa naik ke atas mesin Stanter dan memvideokan Yusuf yang sedang menyalakan Handphone karena menunggu kabar dari ibunya yang sedang sakit. Permasalahan tersebut ternyata menjadi permasalahan serius yang membuat Yusuf meminta bantuan Yasa Surahman untuk berbicara dengan Iwan Santosa.

Ketika Yusuf mendatangi Iwan Santosa, ia langsung melontarkan kata-kata dalam bahasa Sunda, “tidak ada keberanian.” Tidak cukup hanya sampai disana, Iwa Santosa juga sempat menarik tangan Yusuf. Saat itu, Yasa yang melihat adanya pertikaian langsung mendatangi mereka berdua dan melontarkan kata-kata dalam bahasa Sunda, “jangan berani sama anak ini, kalua berani sama saya saja.” Setelah pelebaran tersebut, Yusuf dan Yasa Surahman pun pulang ke tempat masing-masing. Pada Senin, 15 November 2021, Yasa Surahman dan Yusuf masuk bekerja pada pukul 6.30 WIB. Saat itu, Yasa Surahman dipanggil oleh Kris, Dede, Iwa, dan Prpto (yang merupakan Kepala Bagian Garuk, dimana Yasa Surahman dan Yusuf bekerja). Mereka pun mengadakan perundingan membahas permasalahan yang terjadi sehari sebelumnya. Pada saat itu, Yasa Surahman meminta maaf secara baik-baik kepada Iwa Santosa, namun Iwa Santosa menghiraukannya dan berkata, “saya merasa sudah dipermalukan oleh Yasa Surahman di depan umum.” Dengan demikian, Iwa meminta kasus ini diperpanjang. Beberapa waktu kemudian, ibu dari Yusuf pun meninggal dunia dan akhirnya Yusuf resign dari PT. Kahatex Cimahi akibat dugaan intimidasi yang dilakukan oleh Iwa Santosa. Sedangkan Yasa Surahman terancam di-PHK dengan tuduhan melakukan pelanggaran terhadap atasan sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 58 ayat (14) yang berbunyi:

“Mengancam/mengintimidasi, menghina, memfitnah, menghasut teman sekerja, bawahan, atasan, maupun pimpinan perusahaan lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung.”

Karena hal tersebut, Yasa Surahman pun di-PHK pada 9 Maret 2022. Selain itu, Yasa Surahman juga dianggap melanggar PKB Pasal 6 Ayat (4) Huruf a yang berbunyi,

“Apabila anggota serikat pekerja/serikat buruh berkeinginan untuk pindah organisasi”, maka “tidak sedang dalam perselisihan.”

Pelanggaran tersebut berkaitan dengan pindahnya Yasa Surahman dari SPSI ke KASBI terhitung sejak tanggal 29 Desember 2021, sehingga Yasa Surahman juga melimpahkan kuasa kasus yang ia alami kepada KASBI terhitung di tanggal yang sama. Sedangkan pada saat itu, Yasa Surahman sedang dalam proses penyelesaian kasus yang dialaminya berkaitan dengan pelanggaran PKB Pasal 58 ayat (14). Sebagaimana telah dipaparkan di atas, dapat diketahui bahwa tindakan pengusaha yang melatarbelakangi pengunduran diri tersebut bisa bermacam-macam. Pengusaha dapat secara terang-terangan memanggil pekerja/buruh yang bersangkutan dan memaksanya membuat surat pengunduran diri. Tindakan pengusaha yang menyalahgunakan mekanisme pengunduran diri, sejatinya telah merugikan pekerja/buruh. Pengusaha mengabaikan sebab PHK yang sebenarnya dan lebih memilih menawarkan mekanisme pengunduran diri pada pekerja/buruh demi mengurangi paket pesangon yang diberikan (Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. 2021). Penentuan sebab PHK yang tidak konsisten dan penyalahgunaan mekanisme pengunduran diri menyebabkan pekerja/buruh kehilangan haknya untuk memperoleh komponen paket pesangon yang lebih besar dari sekadar uang penggantian hak dan uang pisah.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan menekankan penelitian hukum yang bukan hanya mengkaji mengenai sistem norma dalam peraturan perundang-undangan, namun mengamati reaksi dan interaksi yang terjadi. Penelitian yuridis-empiris merupakan penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat khususnya yang terjadi dalam perselisihan ketenagakerjaan antara PT. Kahatex Cimahi dengan tenaga kerja. Dalam pendekatan yuridis-empiris yang meneliti tentang Implementasi UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Kedudukan Ketentuan PHK Karena Kesalahan Berat Berdasarkan PKB PT. Kahatex Cimahi Ditinjau Dari Peraturan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata disebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Ahmad Miru, 2010). Demikian juga Perjanjian Kerja Bersama atau PKB yang biasa dibuat antara pihak perusahaan dengan pihak serikat pekerja/buruh. Sedangkan dalam Pasal 123 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa PKB berlaku paling lama 2 tahun dan bisa diperpanjang hingga 1 tahun. Ketentuan tersebut

dijelaskan lebih lanjut secara rinci dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Panggabea, 1991). PKB sendiri memiliki posisi yang unik sehingga bisa dihubungkan dengan sudut pandang asas pacta sunt servanda atau asas mengikatnya kontrak berdasarkan Pasal 126 ayat (1) dan Pasal 132 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (1) serta Pasal 22 ayat (2) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014. Di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 124 ayat (2) juga disebutkan bahwa ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, PKB harus merujuk kepada UU Cipta Kerja.

Walaupun begitu, berdasarkan Pasal 126 ayat (1) UU Cipta Kerja dan Pasal 32 ayat (1) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014, baik dari elemen pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, maupun dari pekerja/buruh itu sendiri wajib melaksanakan ketentuan yang ada di dalam PKB. Dengan demikian ketentuan yang ada di dalam PKB harus sesuai dengan UU Cipta Kerja, namun karena adanya Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata, maka tidak jadi soal ketika ketentuan yang ada di dalam PKB berbeda dengan UU Cipta Kerja, sepanjang tetap merujuk kepada UU Cipta Kerja. Misalnya masalah uang pesangon, ketika perusahaan memberikan uang pesangon lebih tinggi daripada yang ditentukan dalam UU Cipta Kerja, maka itu tidak dianggap melanggar peraturan perundang-undangan. Dalam persoalan pelanggaran yang ditulis dalam PKB PT. Kahatex Cimahi Pasal 58 ayat (14) yang berisi tentang daftar pelanggaran pekerja/buruh yang dapat menyebabkan dirinya di-PHK dari perusahaan. Mengenai hal tersebut, PHK juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan misalnya, PHK bisa dilakukan salah satunya karena pekerja atau buruh melakukan kesalahan berat, sebagaimana yang diatur dalam “Pasal 158 ayat (1), diantaranya karena:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, atau memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; dan
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.”

Dengan demikian Pasal 58 ayat (14) PKB PT. Kahatex Cimahi bersesuaian dengan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, terutama dalam butir nomor 5. Walaupun demikian, di dalam Pasal 158 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, kesalahan berat tersebut harus didukung dengan berbagai bukti yang ada.

Upaya Penyelesaian Perselisihan PHK Antara Buruh/Pekerja Dengan PT. Kahatex Cimahi

Pada perkembangan selanjutnya, pasal-pasal tersebut dibatalkan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004, sehingga untuk menggantikan pasal tersebut, Kemenaker mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE. 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tertanggal 7 Januari 2005 yang berisi bahwa untuk melakukan PHK terhadap buruh/pekerja yang diduga telah melakukan kesalahan berat, harus diproses secara pidana terlebih dahulu, baik atas laporan pengusaha atau pihak lainnya dan putusannya menyatakan pekerja/buruh itu bersalah serta berkekuatan hukum tetap. Adapun mengenai Pasal 6 ayat (4) huruf a PKB PT. Kahatex Cimahi, maka peraturan tersebut merupakan aturan khusus yang diterapkan dalam PT. Kahatex Cimahi. Walaupun begitu, mengenai perselisihan yang dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf a PKB PT. Kahatex Cimahi tersebut bisa kita telusuri di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 2 yang mengatur tentang 4 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh (Manisha, T., Pakpahan, R., Ardhya, S. N., & Setianto, M. J. 2022).

Dalam kasus ini, maka Yasa Surahman masuk ke dalam kategori penyelesaian perselisihan PHK. Karena faktanya menurut Yasa Surahman sendiri, dalam masa tersebut, ia masih dalam masa perundingan bersama. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, terdapat 4 prinsip PHK, salah satunya ialah PHK bisa dilakukan secara sepihak oleh pengusaha jika terdapat pelanggaran yang sifatnya mendesak, yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Penjelasan inilah yang kemudian mendasari Pasal 58 Golongan VI Romawi I ayat (14) PKB PT. Kahatex Cimahi dengan sanksi PHK tanpa syarat. Walaupun demikian, kita harus melihat kembali apakah yang dilakukan Yasa Surahman tersebut merupakan ancaman kepada atasan atau bukan, maka kita tidak menemukan definisinya bahkan dalam KUHPidana sekali pun. Namun dari hasil penelusuran melalui pendapat ahli Yurisprudensi.

Menurut Hoge Raad, sesuatu bisa disebut sebagai ancaman jika hal tersebut diucapkan dalam sedemikian rupa, sehingga dapat menimbulkan kesan pada orang yang diancam, bahkan yang diancam itu benar-benar akan dapat merugikan kebebasan pribadinya. Selain itu, pelaku tersebut memang melakukan hal tersebut dengan tujuan jelas, yaitu menimbulkan kesan ancaman tersebut (Fadlan, M. R., & Rini Irianti Sundary. 2022). Melihat dari pengertian tersebut, maka kita bisa menggali bagaimana Tindakan Yasa Surahman terhadap Iwa Santosa. Berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan yang dibuat Yasa Surahman dengan Nomor Sprint/21/PAM-KH/XI/2021 tertanggal 16 November 2021 disebutkan bahwa:

- a. Yasa Surahman tidak bermaksud melakukan tindakan pencegahan terhadap Iwa Santosa di gerbang pabrik;
- b. Yasa Surahman mengajak Iwa Santosa untuk berkelahi;

- c. maksud dari ajakan perkelahian tersebut ialah karena Yasa Surahman tersinggung dengan Iwa Santosa yang berkata, “ah tidak ada keberanian” dalam bahasa Sunda;
- d. selain ajakan perkelahian, Yasa Surahman tidak berbuat apa-apa terhadap Iwa Santosa.

Berdasarkan hasil Berita Acara Pemeriksaan tersebut, maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Cimahi melalui Surat Disnaker Kota Cimahi bernomor 560/535/Disnaker yang berisi anjuran kepada PT. Kahatex Cimahi dan Yasa Surahman menafsirkan hal tersebut sebagai ancaman atau intimidasi terhadap atasan secara langsung. Dengan demikian, Disnaker Kota Cimahi menganjurkan kepada pihak perusahaan untuk mem-PHK Yasa Surahman.

Pada 21 Februari 2022, tepatnya setelah Yasa Surahman pindah serikat ke KASBI dari SPSI, maka pihak KASBI yang diwakili oleh Siti Eni dan Prayitno membuat berita acara yang berisi tentang sikap KASBI terhadap kasus Yasa Surahman. Dalam berita acara tersebut dijelaskan bahwa sikap KASBI berbunyi:

- a. Anggapan intimidasi dari Yasa tidak benar karena baik Yasa maupun Yusuf dipancing dengan ungkapan dari Iwa, “ah tidak ada keberanian” dalam bahasa Sunda;
- b. Justru bentuk intimidasi dilakukan oleh Iwa terhadap Yasa dengan membawanya kepada Burhan sebagai Kepala Satuan Pengamanan;
- c. Yasa sudah meminta maaf kepada Iwa di hadapan atasan Yasa, sehingga seharusnya dianggap kasusnya sudah selesai;
- d. Kasus tersebut harus di-BAP ulang.

Namun sikap KASBI tersebut ditanggapi oleh Disnaker Kota Cimahi dengan mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 560/535/Disnaker yang berisi agar Yasa di-PHK karena dianggap telah mengintimidasi dengan melakukan pelanggaran atas PKB PT. Kahatex Cimahi Pasal 58 ayat (14) dan Pasal 6 ayat (4) huruf a. Dengan demikian kasus Yasa Surahman dianggap selesai.

CONCLUSION

Dalam PKB PT. Kahatex Cimahi Pasal 58 ayat (14) yang berisi tentang daftar pelanggaran pekerja/buruh yang dapat menyebabkan dirinya di-PHK dari perusahaan. Pada dasarnya PHK juga telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Pasal 58 ayat (14) PKB PT. Kahatex Cimahi dinilai bersesuaian dengan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, terutama dalam butir nomor 5, meski dalam hal ini aspek kesalahan berat tersebut harus didukung dengan berbagai bukti yang ada.

Dalam kasus ini, maka Yasa Surahman masuk ke dalam kategori penyelesaian perselisihan PHK. Karena faktanya menurut Yasa Surahman sendiri, dalam masa tersebut, ia masih dalam masa perundingan bersama. Kasus Yasa Surahman telah mencapai penyelesaian akhir melalui Surat Anjuran Nomor 560/535/Disnaker yang berisi agar Yasa di-PHK karena dianggap telah mengintimidasi dengan melakukan pelanggaran atas PKB PT. Kahatex Cimahi Pasal 58 ayat (14) dan Pasal 6 ayat (4) huruf a.

REFERENCES

- Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Media of Law and Sharia*, 2(3), 272–287.
- Fadlan, M. R., & Rini Irianti Sundary. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2(2), 1140–1148.
- Farianto, Willy dan Darmanto. Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum. Ed. 1. Cet. 2. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Manisha, T., Pakpahan, R., Ardhya, S. N., & Setianto, M. J. (2022). Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *e-Journal Komunikasi Yustisi Universitas Pendidikan Ganesha*. 5(11), 129–144.
- Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65.
- Panggabean, H. P. “Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) sebagai Alasan (Baru) untuk Pembatalan Perjanjian”, *Varia Peradilan*, No. 70 (Juli, 1991), hlm. 132-149.
- Putra, Fani Martiawan Kumara. “Paksaan Ekonomi dan Penyalahgunaan Keadaan sebagai Bentuk Cacat Kehendak dalam Perkembangan Hukum Kontrak”, *Jurnal Yuridika*, Vol. 30 No. 2, (Mei-Agustus, 2015), hlm. 195-211.
- Suparman, Supomo. *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial: Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Uwiyono, Aloysius, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.