



AKIBAT WANPRESTASI TERHADAP PERATURAN ONE MONTH NOTICE PADA PERJANJIAN KONTRAK KERJA PERUSAHAAN

Marshanda Apriyudsy, Rahmi Zubaedah

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang konsekuensi yang akan dihadapi para pekerja ketika melakukan wanprestasi terhadap aturan one month notice di dalam perjanjian kontrak kerja perusahaan atau lebih dikenal sebagai aturan pemberitahuan pengunduran diri dari kantor dari satu bulan sebelumnya. Artikel ini akan menganalisis bagaimana akibat hukum serta penyelesaian sengketa perdata dari tidak terpenuhinya aturan one month notice pada perjanjian kerja di perusahaan, atau dengan kata lain seorang pekerja langsung mengundurkan diri sebelum one month notice terpenuhi. Metode penelitian yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normative dengan Teknik pengumpulan data secara studi pustaka dan juga memanfaatkan berbagai literatur seperti peraturan perundang-undangan, buku, dan juga artikel terdahulu. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelanggaran terhadap aturan one month notice dapat dikenakan sanksi melalui pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan penyelesaian sengketa perdata dapat melalui perundingan bipartid, konsiliasi, arbitrase, mediasi, serta melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci : Wanprestasi, Perjanjian Kerja, One Month Notice.

PENDAHULUAN

Wanprestasi merupakan istilah yang memiliki arti tidak dipenuhinya atau tidak terpenuhinya kewajiban debitur terhadap kreditur. Wanprestasi di atur di dalam buku III KUHPer yaitu tentang hukum perikatan. Perikatan dapat lahir karena perjanjian dan undang-undang. Wanprestasi merupakan sesuatu yang berawal dari perjanjian. Di dalam pasal 1320 KUHPer diatur tentang syarat sahnya perjanjian antara lain, kesepakatan diantara kedua belah pihak; kecakapan untuk membuat suatu perjanjian; suatu pokok persoalan yang telah pasti; sesuatu hal tidak yang tidak dilarang.²

Di dalam perjanjian kontrak kerja terdapat dua pihak yang berada di dalam perjanjian pihak debitur yaitu penerima kerja dan pihak kreditur yaitu pihak yang memberikan pekerjaan. Pengertian perjanjian kerja jika dilihat menurut pasal 1 angka (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah perjanjian di antara

E-Mail : Marshandaunsika05@gmail.com, Rahmizubaedah@yahoo.com

DOI : www.dx.doi.org/10.31604/justitia.v9i5.2532-2538

Publisher : ©2022 UM- Tapsel Press

² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

pekerja dan/atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³ Jadi perjanjian kerja merupakan perjanjian yang disetujui karyawan dengan perusahaan, yang jika telah disetujui oleh kedua belah pihak maka akan menjadi undang-undang bagi kedua belah pihak. Atau secara mudah dapat dibidang mengikat kedua belah pihak.

Ketentuan pembuatan perjanjian kerja telah diatur di dalam pasal 52 ayat (1) yang memuat ketentuan sebagai berikut :⁴

1. Terdapat kesepakatan diantara kedua belah pihak
2. Terdapat kecapakan untuk melakukan perbuatan sesuai dengan hukum
3. Terdapat pekerjaan yang dapat dipekerjakan oleh pekerja
4. Pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebuah perjanjian apabila dilanggar tentu memiliki konsekuensi hukum. Terkait dengan aturan *One Month Notice* di atur di dalam pasal 61 ayat (3) dan pasal 62 Undang-undang ketenagakerjaan. *One Month Notice* merupakan kewajiban karyawan mengajukan jika ingin mengajukan *resign* selambat-lambatnya satu bulan sebelum tanggal pengunduran diri.⁵ Hal ini dilakukan perusahaan agar dapat menemukan pengganti karyawan tersebut. Seiring berjalannya waktu banyak terjadi sengketa dimana karyawan secara tiba-tiba saja pergi meninggalkan perusahaan karena alasan tertentu atau tetap memenuhi kewajiban *One Month Notice* namun tidak sempurna seperti hanya satu sampai dua minggu saja. Hal ini tentu mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Hal Ini jelas melanggar ketentuan pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi "*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 di dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.*"⁶

Undang-Undang Cipta Kerja juga telah mengatur Ketentuan tentang *One Month Notice*. Di dalam UU Cipta Kerja disebutkan bahwa apabila karyawan ingin mengundurkan diri, maka pengajuan pengunduran diri harus dilakukan secara tertulis selama-lamanya tiga puluh hari (30) sebelum mulai tanggal pengunduran diri.⁷

Belum dipenuhinya kewajiban-kewajiban yang telah disetujui oleh karyawan merupakan salah satu contoh wanprestasi. Yang seharusnya karyawan memenuhi prestasi untuk menjalani *One Month Notice* namun pada kenyataan karyawan tidak melakukannya atau tetap melakukannya namun tidak sempurna. Jika ditinjau secara hukum perdata, sengketa yang terjadi karena dilanggarnya perjanjian kerja dapat diselesaikan secara litigasi maupun non litigasi.

³ "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003," n.d.

⁴ Ibid.

⁵ "Aturan One Month Notice Saat Pengunduran Diri - Klinik Hukumonline," accessed March 3, 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-ione-month-notice-i-saat-pengunduran-diri-cl6189>.

⁶ "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003."

⁷ "UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020."

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana akibat hukum bila karyawan tidak memenuhi kewajiban *One Month Notice* dan juga bagaimana cara penyelesaian sengketa perdata dari tidak dipenuhinya ketentuan *One Month Notice* oleh karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normative dengan Teknik pengumpulan data melalui studi Pustaka serta menggunakan peraturan perundang-undangan, buku, dan artikel terdahulu.

PEMBAHASAN

Akibat Hukum Tidak Terpenuhinya Aturan *One Month Notice*

Di dalam hubungan kerja antara karyawan dengan majikan, keduanya sama-sama memiliki hak yang telah diatur di dalam undang-undang. Sebagai seorang karyawan, mereka juga memiliki hak atau inisiatif berhenti dari pekerjaannya karena ingin pindah ke kantor lain atau ingin berkerja di bidang lain. Namun inisiatif ini pun harus dirundingkan juga dengan majikan atau atasan atau pihak pengusaha dalam artian tidak dapat secara sepihak.

Pekerja dapat mengundurkan diri melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ataupun tanpa melalui penetapan PPHI.⁸ Jika pengunduran diri dilakukan tanpa penetapan oleh PPHI maka pekerja harus melaksanakan *one month notice*. Aturan *one month notice* dibuat agar perusahaan memiliki waktu untuk mencari siapa pengganti di posisi yang ditinggalkan oleh karyawannya yang melakukan *resign*. Terdapat empat macam pemutusan hubungan kerja atau lebih dikenal dengan sebutan PHK, yaitu pemutusan demi hukum, pemutusan oleh pihak pekerja, pemutusan oleh pihak pemberi kerja, dan pemutusan oleh pengadilan.⁹

Namun kali ini kita akan membahas secara singkat tentang 2 jenis PHK yaitu, pemutusan oleh pihak pekerja, dan pemutusan oleh pihak pemberi kerja. Pemutusan oleh pihak bekerja atau biasa disebut *resign* haruslah memiliki alasan yang mendasar atau mendesak seperti yang didasari pada pasal 1603n KUHP, alasan tersebut seperti apabila pengusaha tidak membayar upah, apabila pengusaha menganiaya karyawan dan lain sebagainya. Pemutusan oleh pihak pekerja ini tidak memerlukan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sementara jika pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini memerlukan atau harus di selesaikan melalui permusyawaratan atau melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan perburuhan.¹⁰ Para pengusaha dapat melakukan PHK terhadap karyawan apabila karyawan melakukan kesalahan yang berat seperti penipuan, pencurian, atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan, dan lain sebagainya.¹¹

Terkait dengan akibat hukum tidak dipenuhinya aturan *one month notice*, banyak pekerja atau buruh yang tidak memahami atau belum memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka dari itu banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi atas perjanjian kontrak. Pelanggaran tersebut antara lain seperti pemogokan kerja tanpa alasan yang jelas, permintaan kenaikan upah secara sepihak, dan pelanggaran atas aturan *one month notice*. Pelanggaran yang terjadi pada intinya karena banyak pekerja yang belum memahami

⁸ Elsa Indira Larasati, "KERUGIAN PERUSAHAAN AKIBAT PENGUNDURAN DIRI PEKERJA WAKTU TERTENTU TANPA ADANYA PEMBERITAHAUAN KEPADA PERUSAHAAN," *Jurist-Diction* 2, no. 1 (March 4, 2019): 112-30, <https://doi.org/10.20473/JD.V2I1.12102>.

⁹ Fathammubina, Rohendra "Hukum Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." Accessed March 4, 2022

¹⁰ Ibid. Hlm 75

¹¹ Ibid. Hlm 76

hak-hak dan kewajiban apa saja yang harus dipenuhi atau mereka taati meski telah membaca perjanjian kontrak kerja.¹²

Akibat hukum dari tidak dipenuhinya *one month notice* dapat dilihat dari perjanjian kerja maupun undang-undang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja biasanya telah mengatur tentang pelanggaran *one month notice* yang disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku. Menurut pasal 1603 KUHPer menjelaskan bahwa para pekerja wajib mentaati peraturan kerja pada perusahaan.¹³

Jika dilihat dari kata “wajib” maka sudah pasti Ketika dilanggar akan terdapat sanksi yang akan diterima. Jika disimpulkan dari pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan dapat disimpulkan bahwa Ketika pekerja melanggar aturan-aturan yang telah disetujui di dalam perjanjian kontrak, maka pekerja harus membayar ganti rugi sebesar satu kali upah sampai batas waktu perjanjian kontrak selesai. Misalkan karyawan ingin keluar pada bulan januari sementara kontrak selesai bulan maret maka karyawan harus ganti rugi sebesar dua kali upah atau gaji. Apabila pekerja tidak mampu untuk membayar ganti rugi maka biasanya perusahaan akan melakukan penahanan terhadap ijazah pekerja.¹⁴ Setelah dilakukan penahanan terhadap ijazah biasanya akan dilakukan negosiasi antara karyawan dengan atasannya mengenai jangka waktu ataupun penepatan isi perjanjian kontrak sehingga ijazah dapat dikembalikan kepada karyawan.

Penyelesaian Sengketa Melalui Jalur Perdata Terhadap Pelanggaran Aturan One Month Notice

Jika dilihat dari KUHPer pasal 1235 di dalam suatu perjanjian debitur atau dalam hal ini pekerja wajib memberikan sesuatu yang telah disetujui di dalam perjanjian. Apabila tidak melakukan yang telah disetujui maka terdapat sanksi yang akan diterapkan yaitu sanksi perdata yang berkaitan dengan ganti kerugian. Bila melalui jalur perdata maka dapat diselesaikan melalui litigasi maupun non litigasi. Namun biasanya sengketa perdata akan diselesaikan melalui jalur non litigasi seperti negosiasi, mediasi ataupun konsiliasi antara para pihak. Jika jalur non litigasi menemui jalan keluar atau mendapat penyelesaian maka akan diselesaikan melalui litigasi atau pengadilan.

Sesuai dengan ketentuan pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :¹⁵

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja dan/atau buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

¹² Larasati.

¹³ Ibid.

¹⁴ Jurnal Komunikasi Hukum et al., “PENAHANAN IJAZAH ASLI PEKERJA DALAM HUBUNGAN KERJA SEBAGAI BAGIAN KEBEBASAN BERKONTRAK,” *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 3, no. 2 (August 16, 2017): 40–51, <https://doi.org/10.23887/JKH.V3I2.11823>.

¹⁵ Fatthammubina Rohendra “Hukum Ketenagakerjaan,” accessed March 3, 2022.

Apabila melalui pengadilan maka penyelesaian sengketa terhadap pelanggaran perjanjian kerja kontrak kerja dapat di selesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Terkait dengan non litigasi dan jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, terdapat beberapa pilihan penyelesaian sengketa antara lain secara Lembaga Bipartit, Konsiliasi, Arbitrase, Mediasi, serta Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁶

Perundingan secara bipartit dilakukan antara pengusaha dan karyawan dengan tujuan menemukan kata sepakat, jika di dalam perundingan bipartit tidak menemui kata sepakat maka akan dilanjutkan ke tahap perundingan tripartit, yang meliputi Konsiliasi, Arbitrase, dan Mediasi.¹⁷ Jangka waktu perundingan bipartit paling lama tiga puluh hari sejak tanggal mulainya perundingan pertama.

Konsiliasi merupakan upaya penyelesaian sengketa dengan menggunakan pihak konsiliator.¹⁸ Penyelesaian perselisihan melalui jalur konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor yang bertanggung jawab di dalam bidang ketenagakerjaan pada wilayah kabupaten atau kota setempat. Apabila tercapai kesepakatan maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan konsiliator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial. Tiga puluh hari sejak didaftarkannya permintaan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, tetapi belum juga menemui hasil kesepakatan diantara kedua belah pihak maka konsiliasi akan berakhir. Apabila di jalur konsiliasi tidak ditemukan jalan tengah maka akan dilanjut ke jalur Arbitrase.

Arbitrase merupakan salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan jasa arbiter. Mekanisme arbitrase hampir sama saja dengan konsiliasi. Upaya arbitrase ditempuh jika di dalam konsiliasi tidak ditemuka jalan tengah. Jangka waktu arbitrase pun sama dengan konsiliasi yaitu tiga puluh hari sejak penerimaan pendaftaran penyelesaian perselisihan. Putusan arbitrase bersifat final dan mengikat para pihak yang bersengketa.¹⁹

Mediasi merupakan jalan terakhir yang harus dilalui bila melakukan penyelesaian sengketa perselisihan lewat jalur non litigasi. Upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial yang bersifat melalui mediasi memiliki sifat wajib. Apabila kedua pilihan sebelumnya yaitu konsiliasi serta arbitrase tidak mendapat kesepakatan diantara kedua belah pihak. Mediasi mencakup empat jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan. Jangka waktu mediasi selama tiga puluh hari sejak diterima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Mediasi dilakukan oleh mediator. Pada mediasi pertama mediator akan membuat anjuran tertulis, yang berisi pendapat para

¹⁶ Ramon Nofrial M. Thaib, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," accessed March 3, 2022,

https://books.google.co.id/books?id=4pzODwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=perselisihan+hubungan+industrial&hl=jv&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=perselisihan+hubungan+industrial&f=false.

¹⁷ DSLA, "Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia," accessed March 3, 2022, <https://www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial/>.

¹⁸ Akbar Pradima, "ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN," *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 17 (February 1, 2013), <https://doi.org/10.30996/DIH.V9I17.251>.

¹⁹ DSLA, "Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia."

pihak untuk menolak atau menyetujui mediasi.²⁰ Apabila mediasi juga tidak berhasil menyelesaikan permasalahan maka akan dilanjutkan ke penyelesaian melalui pengadilan.

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di ruang lingkup peradilan umum. Alasan mengapa disebut pengadilan khusus karena memiliki beberapa karakteristik khusus dalam hal :²¹

- a. Kewenangannya terbatas atau khusus hanya terbatas untuk memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial
- b. Adanya hakim *ad hoc* yang merupakan hakim khusus untuk keperluan memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial
- c. Adanya aturan khusus seperti kuasa hukum, pengajuan gugatan, hukum acara, pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara, dan upaya hukum.

PENUTUP

Kesimpulan

Di dalam hubungan kerja antara karyawan dengan majikan, keduanya sama-sama memiliki hak yang telah diatur di dalam undang-undang. Pekerja dapat mengundurkan diri melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ataupun tanpa melalui penetapan PPHI. Aturan *one month notice* dibuat agar perusahaan memiliki waktu untuk mencari pengganti di posisi yang ditinggalkan oleh karyawannya. Terkait dengan akibat hukum tidak dipenuhinya aturan *one month notice*, jika disimpulkan dari pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa ketika pekerja melanggar aturan-aturan yang telah disetujui di dalam perjanjian kontrak, maka pekerja harus membayar ganti rugi sebesar satu kali upah sampai batas waktu perjanjian kontrak selesai.

Dalam hal penyelesaiannya sengketa secara perdata terdapat 2 jalur yakni non litigasi yang meliputi perundingan bipartid, konsiliasi, arbitrase, serta mediasi. Jika melalui jalur litigasi maka melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Saran

Sebaiknya para pekerja sebelum menandatangani perjanjian kontrak kerja harus mengerti terlebih dahulu apa saja point-point yang terdapat pada perjanjian tersebut agar dikemudian hari tidak terjadi sengketa yang tidak diinginkan. Menurut penulis aturan pada pasal 62 UU Ketenagakerjaan terlalu memberatkan pihak pekerja dimana para pekerja yang ingin berhenti kerja sebelum kontrak selesai atau tidak memenuhi kewajiban *one month notice* mereka harus membayar sebesar satu kali gaji atau upah sampai batas waktu kontrak selesai.

²⁰ Maswandi, "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (December 4, 2017): 36–42, <https://doi.org/10.31289/PUBLIKA.V5I1.1203>.

²¹ Fatthammubina Rohendra "Hukum Ketenagakerjaan," accessed March 3, 2022.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Fatthammubina, Rohendra "Hukum Ketenagakerjaan," accessed March 3, 2022.

Fatthammubina, Rohendra "Hukum Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." Accessed March 4, 2022

M. Thaib, Ramon Nofrial. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ." Accessed March 3, 2022.

https://books.google.co.id/books?id=4pzODwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=perselihan+hubungan+industrial&hl=jv&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=perselihan+hubungan+industrial&f=false.

Jurnal

Hukum, Jurnal Komunikasi, Bagian Kebebasan Berkontrak, I Wayan, and Agus Vijayantera. "PENAHANAN IJAZAH ASLI PEKERJA DALAM HUBUNGAN KERJA SEBAGAI BAGIAN KEBEBASAN BERKONTRAK." *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 3, no. 2 (August 16, 2017): 40–51. <https://doi.org/10.23887/JKH.V3I2.11823>.

Larasati, Elsa Indira. "KERUGIAN PERUSAHAAN AKIBAT PENGUNDURAN DIRI PEKERJA WAKTU TERTENTU TANPA ADANYA PEMBERITAHUAN KEPADA PERUSAHAAN." *Jurist-Diction* 2, no. 1 (March 4, 2019): 112–30. <https://doi.org/10.20473/JD.V2I1.12102>.

Maswandi. "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL." *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (December 4, 2017): 36–42. <https://doi.org/10.31289/PUBLIKA.V5I1.1203>.

Pradima, Akbar. "ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 17 (February 1, 2013). <https://doi.org/10.30996/DIH.V9I17.251>.

Internet

"Aturan One Month Notice Saat Pengunduran Diri - Klinik Hukumonline." Accessed March 3, 2022. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-ione-month-notice-i-saat-pengunduran-diri-cl6189>.

DSL.A. "Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia." Accessed March 3, 2022. <https://www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial/>.

Undang-Undang

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja