



JUSTIFIKASI HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA

Seala Syah Alam¹.Ryan S. Alam²

¹*School of Strategic and Global Studies, University of Indonesia. Email: Ssa.sealasyahalam@gmail.com*

²*Universitas Bosowa, Makassar, Indonesia. E-mail: rvsalamilmi@gmail.com*

Abstrak

The forecast for the global and Indonesian economy which is predicted to be unfavorable in the coming year has raised anticipation in several corporations to lay off workers (PHK), downsizing employees, and employee efficiency. It is necessary to understand the justification attached to the layoffs of employees or workers so that employees, management and the company still adhere to their legal rights and obligations. It was concluded that of the ten reasons for companies to layoffs based on Law no. 13 of 2003, there are 3 (three) reasons, namely reasons related to or attached to the employee or employee's personal, reasons related to employee behavior, and/or reasons related to the running of the company. Each of these reasons must still be based on the stages contained in the reason.

Keywords: *Hubungan Kerja, Indonesia, Justifikasi Hukum*

A. Latar Belakang

Ramalan ekonomi global dan Indonesia yang diprediksi tidak baik-baik saja telah menimbulkan gejolak pemutusan hubungan kerja di Indonesia. Sebelum terjadinya prediksi ekonomi tersebut, beberapa perusahaan telah terlebih dahulu mengantisipasi dampak tersebut dengan melakukan efisiensi karyawan.

Beberapa perusahaan telah melakukan berbagai cara, dan salah satunya adalah dengan mengelola manajemen sumber daya manusianya, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), perampingan karyawan, dan efisiensi karyawan. Emiten teknologi PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk (GOTO) mengumumkan untuk memutuskan mengambil keputusan sulit untuk melakukan perampingan karyawan sebanyak 1.300 orang atau sekitar 12% dari total karyawan tetap (CNBC Indonesia, 2022). Kemudian, Indosat Ooredoo Hutchison memutuskan untuk melakukan PHK yang kedua kalinya dalam dua tahun terakhir kepada 300 orang karyawannya. Pemutusan ini menjadi (CNBC Indonesia, 2022). Selanjutnya, PT Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo), anggota holding BUMN asuransi dan pembiayaan di bawah Indonesia Financial Group (IFG), melakukan perampingan bisnis termasuk PHK (CNBC Indonesia, 2022).

Alasan terjadinya PHK yang dilakukan korporasi perlu dipahami, sehingga masing-masing subjek hukum, baik karyawan, manajemen, dan perusahaan, tetap berpegang teguh pada hak dan kewajiban hukumnya. Studi ini berusaha menjawab

pertanyaan yang mempertanyakan apa saja justifikasi yang melekat pada pada PHK karyawan atau pekerja.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penelitian ini secara kualitatif, dengan menggunakan metode studi pustaka yaitu membandingkan penelitian-penelitian sebelumnya berdasarkan aturan Undang-Undang. Metode ini dipilih karena sesuai dengan topik yang dipilih yaitu mengkaji dan menganalisis dikaitkan dengan Undang-Undang. Selanjutnya, dikembangkan dengan studi kasus terbaru yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Waktu yang diambil adalah tahun 2022 saat periode pemulihan pandemi COVID-19, karena pandemi COVID-19 terjadi bertahun-tahun yang mengakibatkan terjadinya PHK di berbagai sektor perusahaan.

C. Analisis dan Pembahasan

Terdapat sepuluh alasan bagi perusahaan untuk mem-PHK bila mengacu kepada Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Namun, setelah Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan inkonstitusional, maka pengusaha tidak lagi dapat langsung melakukan PHK apabila ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat.

Berdasarkan asas praduga tak bersalah, pengusaha baru dapat melakukan PHK apabila pekerja terbukti melakukan kesalahan berat yang termasuk tindak pidana. Atas putusan MK ini, Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan surat edaran yang berusaha memberikan penjelasan tentang akibat putusan tersebut.

a. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh

PHK dapat terjadi sehubungan dengan alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh harus dilakukan mengacu pada Pasal 154 UU Ketenagakerjaan, dan Pasal tersebut sekaligus menetapkan dalam situasi apa tidak disyaratkan perlunya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial:

- a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/ intimidasi dari pengusaha; atau dalam hal berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertamakali;
- c) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d) Pekerja/buruh meninggal dunia.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak. Kompensasi tersebut diberikan sesuai ketentuan Pasal 156 (4) UU Ketenagakerjaan, serta bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4) UU Ketenagakerjaan diberikan uang pisah yang besarnya

dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Adapun syarat-syarat pekerja/buruh yang dianggap mengundurkan diri harus memenuhi syarat :

- a) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Namun terdapat ketentuan yang mengatur bahwa terdapat beberapa hal yang tidak diperbolehkannya PHK yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan, yakni alasan-alasan yang meliputi:

- a) pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b) pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d) pekerja/buruh menikah;
- e) pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f) pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g) pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h) pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- i) pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruh

UU Ketenagakerjaan juga memuat ketentuan-ketentuan tentang PHK karena kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh. Dalam hal demikian, maka pekerja/buruh hanya akan memperoleh uang penggantian hak, namun tidak uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja. Pekerja/buruh dalam hal demikian diperkenankan untuk mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja seperti itu ke hadapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (van Voss,

2012). Kendati demikian, ketentuan Pasal 158 dan 159 UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan batal demi hukum oleh Mahkamah Konstitusi (Putusan No. 012/PUU-I/2003).

PHK dapat terjadi karena hal-hal yang berhubungan dengan tingkah laku buruh/pekerja sebagaimana Pasal 161 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan tersebut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama.

Penjelasan lebih lanjut sistem surat peringatan diuraikan sebagai berikut. Setiap surat peringatan dapat diterbitkan secara berturut-turut atau tidak berturut-turut, sejalan dengan apa yang tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian/ kesepakatan kerja bersama. Dalam hal surat peringatan diterbitkan berturut-turut, maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan. Jika pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran terhadap ketentuan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam jangka waktu 6 (enam) bulan tersebut, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga akan efektif untuk jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak diterbitkannya surat peringatan kedua. Apabila pekerja/buruh terus menerus melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku efektif sejak tanggal penerbitan surat ketiga tersebut. Jika dalam jangka waktu efektif surat peringatan ketiga, pekerja/buruh kembali melanggar ketentuan di bawah perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka surat peringatan berikutnya yang diterbitkan pengusaha akan kembali menjadi surat peringatan pertama. Hal serupa berlaku pula dalam hal surat peringatan kedua dan ketiga.

Apabila pekerja/buruh kembali melanggar ketentuan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir), yang akan berlaku efektif selama 6 (enam) bulan terhitung sejak diterbitkannya peringatan ketiga. Jika dalam jangka waktu tersebut, pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran, maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja.

Jika dalam jangka waktu enam bulan sejak lewat waktu surat peringatan pertama dan pekerja/buruh kembali melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan pengusaha akan dianggap sebagai surat peringatan pertama. Hal serupa juga berlaku bagi surat peringatan kedua dan ketiga.

Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama dapat mengatur penerbitan surat peringatan pertama dan terakhir untuk sejumlah pelanggaran tertentu. Maka dalam hal demikian, jika pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama dalam jangka waktu efektif surat peringatan pertama dan peringatan terakhir, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh yang bersangkutan. Jangka waktu enam bulan dimaksud sebagai ikhtiar mendidik pekerja/ buruh yang

bersangkutan sedemikian sehingga ia memiliki cukup waktu memperbaiki sikap/perilakunya. Pada lain pihak, jangka waktu enam bulan memberikan pula pada pengusaha cukup waktu untuk mengevaluasi perilaku dan sikap pekerja/buruh tersebut.

Berikut merupakan kategori kesalahan berat yang menyebabkan PHK sepanjang Pekerja tertangkap tangan, Pengakuan dari pekerja yang bersangkutan, dan terdapat laporan kejadian yang dibuat pihak yang berwenang di perusahaan dengan 2 orang saksi, sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat(1) UU Ketenagakerjaan, yakni: Menipu, mencuri, menggelapkan barang perusahaan; Memberi keterangan palsu/yang dipalsukan; Mabuk, minum minuman keras di perusahaan; Melakukan perbuatan asusila/berjudi di perusahaan; Menganiaya, mengancam, mengintimidasi kawan sekerja/ pengusaha; Membujuk kawan sekerja/pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU; Ceroboh, merusak/membiarkan barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya; Membongkar rahasia perusahaan; Melakukan perbuatan di perusahaan yang diancam dengan pidana penjara 5 tahun atau lebih; Ceroboh / pengusaha dalam keadaan bahaya.

Adapun yang dimaksud dengan Kesalahan Ringan adalah sebagaimana diatur pada Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang meliputi: Melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama setelah ada peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut; Surat peringatan tersebut berlaku minimal 6 bulan kecuali ditetapkan lain (Pasal 161 ayat (2) UU Ketenagakerjaan).

c. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan

PHK yang berkenaan dengan jalannya perusahaan artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan harus dengan terlebih dahulu berdasarkan kewajiban memberitahukan, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 1603g Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan. Pasal 1603g KUHPerdata menegaskan bahwa jika hubungan kerja diadakan untuk waktu yang tidak tentu atau sampai dinyatakan putus, tiap pihak berhak memutuskannya dengan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja. Hal serupa berlaku dalam hal perjanjian untuk waktu tertentu, dalam hal pemberitahuan dipersyaratkan. Kemudian, Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menambahkan 3 (tiga) tahapan yang harus dilaksanakan, yaitu:

- a) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan Penjelasan ketentuan ini, frasa 'dengan segala upaya' merujuk pada aktivitas atau kegiatan positif yang pada akhirnya dapat mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, termasuk antara lain, pengaturan ulang jam kerja, tindakan penghematan, restrukturisasi atau reorganisasi metoda kerja, dan upaya untuk mengembangkan pekerja/buruh.
- b) Bila segala upaya telah dilakukan dan tidak dapat dihindari pemutusan hubungan kerja, maka maksud untuk memutuskan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan

pekerja/buruh apabila pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

- c) Jika perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya, prosedur yang harus ditempuh dalam hal pengajuan permohonan untuk mendapatkan penetapan PHK terhadap lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus sesuai ketentuan Pasal 152 UU Ketenagakerjaan, yakni harus diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya dan telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 151(2) UUK. Penetapan atas permohonan PHK hanya diberikan oleh lembaga tersebut, jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan (van Voss, 2012). PHK (industrial) tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial padahal hal itu dipersyaratkan/diwajibkan, akan batal demi hukum. Selama putusan dari lembaga tersebut belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan di atas adalah berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh (Pasal 155 UUK).

Pekerja/buruh yang mengalami PHK atas alasan yang disebut di atas berhak untuk mendapatkan uang pesangon sejumlah 1 (satu) kali dari uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan sejumlah 1 (satu) kali nilai yang ditetapkan dalam ketentuan Pasal 156(3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 176(4) UU Ketenagakerjaan. Hal sama juga berlaku dalam hal peringatan kedua dan ketiga (van Voss, 2012).

Terdapat satu contoh PHK yang sangat menarik karena faktanya dua putusan pengadilan yang berbeda memutus dua golongan PHK yang berbeda, yakni PHK golongan 2 dan 3 pada diskusi ini sebagaimana dikaji secara kritis oleh Ariyanti (2012). PT. Pendowo Polysindo Perkasa, Gempol-Pasuruan, melawan 10 (sepuluh) orang Pekerja Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Kasus berawal dari demo para pekerja pada tanggal 7-14 Februari 2008 yang dianggap tidak memenuhi prosedur oleh PT. Pendowo. Para pekerja telah dipanggil sebanyak 3 (tiga) kali namun tidak ada tanggapan, sehingga dianggap mengundurkan diri dan dilarang masuk kerja dengan alasan telah di PHK mulai 17 April 2008. Para pekerja dalam hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menolak PHK tersebut dengan alasan hal itu merupakan PHK yang tidak sah. Para pekerja tersebut telah bekerja di bagian produksi selama bertahun-tahun dan terus menerus, tidak pernah putus di PT. Pendowo. Perselisihan berlanjut ke Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya. Hakim pada PHI sesuai Putusan PHI pada PN Surabaya No. 72/G/2009/PHI.Sby Tertanggal 22 Juli 2009 mengabulkan sebagian gugatan para pekerja, dengan memutuskan hubungan kerja antara para pihak tanpa mengkategorisasikan sebagai pengunduran diri, sehingga para pekerja berhak mendapat pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan lain-lain. Namun, PT. Pendowo tidak menerima putusan PHI, kemudian mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung. Mahkamah Agung memutuskan Putusan Mahkamah Agung No. 176 K/PDT.SUS/2011 Tertanggal 28 April 2011 dengan mengabulkan permohonan kasasi PT. Pendowo dan membatalkan putusan PHI pada PN Surabaya.

Contoh lain adalah PHK yang banyak terjadi saat ini. Banyak pengusaha menggunakan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sehubungan dengan COVID-19 sebagai situasi memaksa (*force majeure*) yang bersifat *absolut* oleh Pengusaha dapat dijadikan alasan untuk mem-PHK karyawannya, dengan kewajiban membayar pesangon 1 x ketentuan Pasal 156 (2, 3, 4), jika Perusahaan benar-benar tutup berhenti/tidak jalan lagi. Bahkan terdapat juga perusahaan dalam mem-PHK bersedia negosiasi (*win win solution*) dengan memilih Pasal 93 (3) UU 13/2003, COVID-19 sebagai situasi yang menyebabkan Perusahaan Tutup, Pengusaha dapat mem-PHK karyawannya setelah jangka waktu 1 (satu) tahun, dengan kewajiban membayar upah buruh 100% untuk 4 bulan pertama, 75% untuk 4 bulan kedua, dan 50% untuk ketiga.

D. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang, metode, dan analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa alasan-alasan yang dapat membenarkan suatu pemberhentian/pemutusan dapat digolongkan dalam 3 (tiga) golongan yaitu alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi pekerja atau karyawan, alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku karyawan, dan/atau alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan.

Selain itu, terjadinya PHK menjadi masalah yang semakin berkembang bagi suatu negara, karena menyebabkan penyerapan tenaga kerja tidak maksimal. Hal ini menjadi tambahan masalah baru yang berpengaruh terhadap kondisi ekonomi sehingga bisa meningkat menjadi konflik. Perusahaan yang melakukan PHK karena kesulitan melaksanakan pembayaran gaji bulan terhadap karyawan dan karyawan tidak menerima keputusan tersebut sehingga terjadi masalah baru. Berdasarkan pembahasan diatas, konflik yang terjadi antar perusahaan dan pegawai bisa menurunkan kepercayaan terhadap perusahaan yang dapat menurunkan reputasi perusahaan tersebut.

Setidaknya dengan adanya masalah PHK ini dapat dicari solusinya, khususnya bagi karyawan yang terdampak, untuk berusaha mencari pekerjaan baru ataupun berusaha memulai kegiatan wirausaha, karena jika perusahaan bangkrut atau jika perusahaan mengalami masalah keuangan, perusahaan dapat melakukan PHK walaupun itu merugikan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- CNBC Indonesia, Gelombang PHK RI Semakin Ramai, Pertanda Apa?, 18 November 2022, available at <https://www.cnbcindonesia.com/market/20221118161847-17-389356/gelombang-phk-ri-semakin-ramai-pertanda-apa>, accessed on December 10, 2022.
- Guus Heerma van Voss, 2012, Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, dalam Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra (Ed.), Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas Leiden, Universitas Groningen.
- Ariyanti, 2012, PHK Dikualifikasikan Pengunduran Diri, dalam Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra (Ed.), Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas Leiden, Universitas Groningen.
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Symbani, Z dan Rahmayanti M (2020).Panduan Penulisan Skripsi Literatur review Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Malang