

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI HOTEL PAN PACIFIC NIRWANA BALI RESORT*

Oleh :
Muhammad Yusca Mahbubi**
I Nyoman Suyatna***

Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Jurnal ini berjudul perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di Hotel Pan Pacific Nirwana Bali Resort, PHK adalah Berakhirnya hubungan kerja karyawan dengan pengusaha karna ketentuan yang sudah disepakati atau berhenti ditengah karir, dengan diikuti juga berhentinya hak dan kewajiban. Latar belakang dari penulisan ini karena PHK sangat merugikan 873 karyawan dan pemberian pesangon tidak sesuai dengan UMR tahun 2017 sehingga karyawan dirugikan sekitar Rp 3,1 miliar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yang membahas tentang perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di Hotel Pan Pacific Nirwana Bali Resort menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak karyawan saat terjadi PHK sudah dilindungi dan tercantum di Pasal 156 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Karyawan, PHK.

ABSTRACT

This journal entitled legal protection of employees for termination of employment at Pan Pacific Hotel Nirwana Bali Resort, PHK is termination of employment due to certain thing which resulted in the ending of rights and obligations between workers and workers background of this writing because of termination The employment relationship is very harmful to 873 employees and severance pay is not in accordance with the minimum wage in 2017 so that the worker harmed about Rp 3.1 billion This research uses normative research methods that discusses about legal protection of employees for termination of employment at Pan Hotel Pacific Nirwana Bali Resort based on Law Number 13 Year 2003 on Manpower. Employee's rights when the termination of employment is protected and listed in Article 156 of Law Number 13 Year 2003 on Manpower

Keywords: Legal Protection, Employee, Termination.

*Tulisan yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di Hotel Pan Pacific Nirwana Bali Resort” bukan ringkasan skripsi, namun merupakan tulisan diluar skripsi bersama Pembimbing akademik.

**Muhammad Yusca Mahbubi sebagai Penulis Pertama, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, korespondensi: yuscamahbubi@yahoo.com

***Dr. I Nyoman Suyatna SH.,MH sebagai Penulis Kedua sekaligus pembimbing akademik

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan adalah suatu bentuk keperluan yang mesti dicukupkan bagi seseorang dengan bekerja bisa mendapatkan hidup yang baik seperti jabatan, gaji dan mempunyai kesempatan untuk menunjukkan kapasitasnya, menunjukkan kemampuan kreatifitas serta bisa menjalin hubungan positif dengan para orang yang berada di lingkungan kerja. Diketahui pula maknanya penting kerja untuk manusia, bisa dibalang maka pemutusan hubungan kerja adalah kejadian yang bisa mengakibatkan seseorang jadi stress dan gampang emosian, dengan hilang pekerjaan seseorang tidak bisa mengeluarkan kreatifitasnya untuk menunjukan kemampuan dipunyai bisa dikembangkan karna tidak punya kesempatan lagi.

Tidak kayak orang yang bekerja diberhentikan karna sudah selesai masa kontraknya, para orang yang bekerja merasakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena bangkrut tidak pernah membayangkan kalau bakal terjadi PHK menimpa dirinya. PHK merupakan suatu permasalahan yang harus diperhatikan dengan serius di Indonesia karena banyak kasus yang terjadi bahwa setelah terjadinya PHK pihak karyawan yang dirugikan serta kurangnya perlindungan hukum terkait hal ini, seharusnya pihak perusahaan harus menjamin kesejahteraan setiap karyawannya, sehingga karyawan atau pegawai bisa memberikan seluruh kemampuan untuk tujuan perusahaan dan benar-benar merasakan perusahaan layaknya kediaman dirinya.

Perusahaan seharusnya menyiapkan biaya saat memberikan uang bekal berhenti kerja atau bentuk lain seperti tunjangan terhadap karyawan yang di PHK tersebut. PHK bagi karyawan, berarti karyawan tidak dapat mencukupi keperluan dirinya sendiri dan keluarganya secara maksimal. Atas dasar tersebut, maka seharusnya perusahaan sudah bisa menghitung berapa total jumlah uang yang harusnya didapatkan karyawan yang telah di PHK, agar karyawan itu bisa mencukupi keperluan dirinya sendiri dan keluarganya.¹ Hal ini sesuai dengan

¹ Djumadi, 1995, *Perjanjian Kerja Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Perkasa, Banjarmasin, hlm.32.

rumusan pasal yang tercantum pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan.

PHK terjadi di Hotel Pan Pacific Nirwana Bali Resort (NBR), Tanah Lot, Desa Beraban Kecamatan Kediri, Tabanan. Hotel tersebut ditutup sementara dan 873 karyawan diberhentikan sejak Senin tanggal 31 Juli 2017. Alasan dari penutupan hotel ini adalah karena akan dibangun ulang menjadi hotel bintang tujuh oleh pihak Donald Trump presiden Amerika Serikat, Namun hingga saat ini sabtu tanggal 5 Agustus 2017 belum ada tanda-tanda pembangunan ulang hotel tersebut. Tentu hal ini sangat merugikan para karyawan yang bekerja disana karena Hotel milik Harry Tanoesoedibjo itu memberikan pesangon terhadap 873 pekerja dengan kemauan perusahaan. Akibatnya, pekerja dirugikan sekitar Rp 3,1 miliar lebih². Menurut penjelasan diatas maka penulis mengangkat judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di Hotel Pan Pacific Nirwana Bali Resort”**

1.2 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan ditulisnya ini yakni untuk mengetahui tentang perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di Hotel Pan Pacific Nirwana Bali Resort menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Penelitian yang dipakai yakni normatif dengan memakai pendekatan Undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan fakta (*fact approach*), yang menggunakan dengan cara menelaah semua Undang-Undang dan regulasi serta

² Ali Mustofa, 2017, “SP Par Menyerah, HT Hemat Rp 3 M, Karyawan Merana”, *Radar Bali*, Sabtu, 5 Agustus 2017, hlm 1.

menganalisisnya berdasarkan permasalahan atau kasus yang terjadi sehingga saling berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani.³

2.2 Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Hak-hak karyawan dalam PHK

Pada Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan yakni definisi PHK adalah berakhirnya hak dan kewajiban pegawai dengan pemilik kerja karna alasan tertentu. Pemutusan Hubungan Kerja tak bisa terelakkan, bahwa dengan keterangan yang didasari dan tepat terjadi Pemutusan hubungan kerja, perusahaan diharuskan atau wajib memebrikan uang ganti berbentuk uang bekal pesangon atau reward selama kerja untuk pekerja atau karyawan yang dimana telah sesuai degan jangka waktu kerja di perusahaan disertai penggantian hak yakni uang.

Diaturnya uang ganti berupa pesangon, yang menurut Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Waktu kerja kurang dari setahun mendapatkan santunan senilai 1 bulan gaji.
- b. Waktu kerja satu tahun/ tapi kurang dari dua tahun mendapatkan santunan senilai 2 bulan gaji.
- c. waktu kerja dua tahun/ tapi tidak sampai tiga tahun mendapatkan santunan senilai tiga bulan gaji.
- d. Waktu kerja tiga tahun/ tapi tidak sampai empat tahun mendapatkan santunan senilai empat bulan gaji.
- e. Waktu kerja empat tahun/ tapi tidak sampai lima tahun mendapatkan santunan senilai lima bulan gaji.
- f. Waktu kerja lima tahun/ tapi tidak sampai enam tahun mendapatkan santunan senilai enam bulan gaji.
- g. Waktu kerja enam.tahun/ tapi tidak sampai tujuh tahun mendapatkan santunan senilai tujuh bulan gaji.

³ Peter Muhammad Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm.39.

- h. Waktu kerja tujuh tahun/ tapi tidak sampai delapan tahun mendapatkan santunan senilai delapan bulan gaji.
- i. Waktu kerja delapan tahun/ tapi tidak sampai mendapatkan santunan senilai Sembilan bulan gaji.

Ketentuan dana reward lama bekerja menurut Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di antaranya :

- a. Waktu kerja tiga tahun/ tapi tidak sampai enam tahun mendapatkan santunan senilai 2 bulan gaji.
- b. Waktu kerja enam tahun/ tapi tidak sampai sembilan tahun mendapatkan santunan senilai tiga bulan gaji.
- c. Waktu kerja sembilan tahun/ tapi tidak sampai dua belas tahun mendapatkan santunan senilai empat bulan gaji.
- d. Waktu kerja dua belas tahun/ tapi tidak sampai lima belas tahun mendapatkan santunan senilai lima bulan gaji.
- e. Waktu kerja lima belas tahun/ tapi tidak sampai delapan belas tahun mendapatkan santunan senilai enam bulan gaji.
- f. Waktu kerja delapan belas tahun/ tapi tidak sampai dua puluh satu tahun mendapatkan santunan senilai tujuh bulan gaji.
- g. Waktu kerja dua puluh satu tahun/ tapi tidak sampai dua puluh empat tahun mendapatkan santunan senilai delapan bulan gaji.
- h. Waktu kerja dua puluh empat tahun/ diatasnya mendapatkan santunan senilai sepuluh bulan gaji.

Hak penggantian uang yang harus didapat menurut pasal 156 angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi : a) Cuti tahunan yang tidak diambil atau belum gugur b) Biaya untuk pekerja/keluarganya dimana pekerja itu bekerja. c) penggantian perumahan beserta pengobatan, perawatan sebesar lima belas perseratus dari uang pesangon/ biaya penghargaan bagi yang memenuhi syarat. d) yang ditetapkan hal hal lain dalam perjanjian kerja, perartutan perusahaan.

2.2.2 Perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di Hotel Pan Pacific Nirwana Bali Resort

Hotel Pacific Nirwana Bali Resort merupakan resort terintegrasi di atas lahan seluas 100 hektare yang lokasinya dekat Pura Tanah Lot, Tabanan. Resor itu awalnya dibangun manajemen Bakrie Group dan mulai beroperasi sejak 1997. Resort ini memiliki 278 kamar mewah dan Nirwana Bali Golf Club yang memiliki 18 hole. Beberapa tahun lalu properti ini mengembangkan Eaton Luxe Nirwana Bali, sebuah hotel yang memiliki 178 kamar. Setelah itu Pan Pacific Nirwana Bali Resort menjadi milik MNC Group dimana resort mewah milik Hary Tanoesoedibjo saat ini mulai menghentikan operasionalnya karena akan melakukan pengembangan pembangunan selama tiga tahun ke depan. Disebutkan bahwa dalam proyek ini, pemilik properti adalah MNC Group, sedangkan perusahaan Donald Trump menjadi operator atau pengelola bisnis hotel itu.

Berdasarkan pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Pengertian hubungan kerja yakni jalinan pemilik usaha bersama karyawan yang dimana didasarkan dengan perjanjian bekerja yang memiliki unsur dalam hal pekerjaan, perintah dan gaji.

Jalinan dalam pekerjaan timbul karena adanya perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha, yakni dimana ada perjanjian dari pihak pertama, pegawai, mengkaitkan dirinya untuk dalam hal yang bentuknya pekerjaan dengan mendapatkan gaji dari pihak kedua atau pihak yang lain, pemilik usaha atau pengusaha, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pegawai tersebut dengan memberikan gaji sesuai kesepakatan yang telah diperjanjikan. “Pada pihak lainnya” mempunyai arti bahwa pegawai atau pekerja dibawah pemilik atau pimpinan dalam melakukan pekerjaan⁴. Hubungan kerja dilaksanakan oleh subyek hukum. Subjek hukumnya yakni antara pemilik usahan dengan buruh. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan arti pekerja yaitu setiap orang yang bekerja dengan mendapatkan gaji, imbalan atau bisa bentuk lainnya antara pemilik usaha dengan buruh atau

⁴ Iman Soepomo, 1974, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm.1

karyawan mempunyai hubungan di dalam menjalankan relasi kerja diinginkan saling menghormati dan bisa melaksanakan hak serta kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing agar bisa mendapatkan kesejahteraan dan meningkatnya produktifitas pekerja. Maka dari itu, para pemilik usaha saat menghadapi karyawan sebaiknya:

- a. Menganggap karyawan itu rekan dimana membantu menyelesaikan tujuan pemilik usaha
- b. Karyawan diberikan hadiah atau gaji yang setimpal atau layak disesuaikan dengan kontribusi yang dia berikan seperti gaji yang sesuai dan jaminan social sehingga karyawan bisa meningkatkan produktifitasnya.
- c. Memiliki relasi yang hangat dengan karyawan⁵ sehingga diantara keduanya bias menjalankan tugas dan peran dengan benar, dan keduanya tidak boleh melakukan perbuatan seenaknya sendiri.

Dengan memiliki aturan yang mengatur dimana tujuannya untuk melakukan kendali dan pengawasan. Benar yang memberikan pekerjaan atau yang diberikannya pekerjaan, harus terkendali atau tiap-tiap pihak harus taat aturan yang ada dan menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab yang diemban, sehingga terwujudnya chemistry dan keseragaman

Dalam melaksanakan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan adanya suatu PHK atau pemutusan hubungan kerja. entah itu dilakukan atas keinginan pengusaha atau atas keinginan pekerja sendiri. Dilihat dari ketentuan Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pengertian PHK adalah berakhirnya hak kewajiban pemilik usaha dengan karyawan karena hal tertentu yang disebabkan telah selesai hubungan pekerjaan. Menurut Pasal 150 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik punya swasta maupun punya negara, maupun usaha-usaha

⁵ Sunindhia, YW, dan Widayanti, Ninik, 1988, *Masalah PHK dan Pemogokan*, PT. Bina Aksara, Jakarta, hlm.129.

sosial dan usaha lainnya yang memiliki pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain”. PHK akan menghasilkan dampak psikologis, ekonomifinansiil untuk karyawan beserta keluarganya pada hal yang menyangkut proses kehidupannya. Pemecatan harus diusahakan untuk ditahan agar sampai tidak terlaksana.

Pada pasal 153 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pemilik usaha dilarang melakukan PHK apabila didasarkan pada alasan-alasan berikut :

- a. Karyawan berhalangan masuk atau sakit memiliki surat keterangan dokter dan tidak melebihi waktu satu tahun dengan terus menerus.
- b. Karyawan berhalangan melaksanakan tugas dikarenakan memenuhi tugas kewajiban Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan berlaku.
- c. Karyawan menjalankan ibadah sesuai perintah agama
- d. karyawan menikah
- e. karyawan atau pekerja wanita hamil, melahirkan, gugur kandungan atau sedang menyusui bayi.
- f. Karyawan memiliki keterikatan darah atau ikatan perkawinan dengan sesama karyawan dalam satu tempat terkecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Karyawan membangun perserikatan atau anggota atau jadi pengurus melakukan kegiatan diluar jam bekerja bisa juga pas jam bekerja dengan sepegetahuan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang mengatur.
- h. Karyawan mengadukan pemilik usaha kepada pihak yang berwenang mengenai perbuatan tindak pidana yang dilakukan pemilik usaha.
- i. Mempunyai perbedaan paham agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Karyawan mengalami cacat tetap yang disebabkan kecelakaan kerja atau karna sakit yang memiliki hubungan kerja yang menurut surat dari dokter tidak bisa diketahui jangka waktunya.

Jika suatu pemecatan tak terelakkan, jadi karyawan yang telah di putus sama pemilik usaha sesuai keterangan yang bisa mendasarkan terciptanya Pemutusan

kendak diberikan biaya ganti rugi, uang bekal pesangon dan reward selama masa kerja. Semua itu itu dilakukan semata-mata yang berfungsi sebagai jaminan pendapatan. Pelaksanaan PHK memiliki kaitan dengan jaminan penghasilan bagi pegawai atau pekerja yang kehilangan pekerjaan. Sekiranya harus dibuatkan aturan yang melegakan mengenai prosedur PHK dengan memerhatikan kepentingan kedua belak pihak disertai dengan memberikan langkah solusi dengan benar dan sesuai dengan nilai pancasila⁶.

Menurut ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemilik usaha bisa mengambil tindakan pemecatan kepada pekerja didasarkan dengan alasan-alasan, diantaranya :

1. Karyawan melakukan perbuatan salah kecil
2. Karyawan melakukan perbuatan salah besar
3. Perusahaan tutup karna bangkrut
4. Force majeure
5. Adanya penyerdehanaan
6. Karyawan menolak perubahan status, lokasi dan milik
7. Pemilik usahan menolah perubahan status, lokasi dan milik
8. Pekerja sakit berkepanjangan dan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja

Bisa dibenarkan alasan terjadinya PHK menurut Ridwan Halim dan Sunindhia yaitu menurunnya produksi yang bisa pula di karnakan beberapa faktor penyebab seperti:

1. Melorotnya kemampuan produksi perusahaan yang bersangkutan.
2. Menurunnya permintaan masyarakat terhadap hasil produksi perusahaan yang bersangkutan.
3. Turunnya stok bahan pembuatan
4. Hasil produksi tak laku dimana telah dilakukan segala cara namun tidak berhasil sehingga menimbulkan kerugian.
5. Menurunnya pendapatan yang berakibat pada kerugian dan menurunnya kekuatan untuk membayar gaji atau imbalan.

⁶ Djumialdji, FX, dan Soejono, Wiwoho, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, PT. Bina Aksara, Jakarta, hlm.33.

6. Dilakukannya pengurangan karyawan dengan jumlah yang cukup besar di perusahaan bersangkutan⁷

Selain itu sebab yang berasal dari situasi kondisi yang luar biasa, bisa karna adanya peperangan, bencana alam yang menghancurkan tempat bekerja, perusahaantak mampu lagi meneruskan usahanya karna pemilik tidak sanggup atau meninggal dunia.

Alasan PHK itu pada pelaksanaannya ditemukan terkandung cacat hukum, dalam artian ada suatu yang tidak beres pada surat PHK dari pemilik usaha, diantaranya⁸ :

1. Tak disebutkan sebab pemecatan.
2. Sebab pemecatan terkesan dicari kesalahannya.
3. Apabila pemecatan cenderung memberatkan daripada menungtungkan pemecatan pemilik usaha atau berlawanan dengan aturan yang berlaku dikarnakan tak mempunyai alasan yang kuat.

Jika sebab Pemecatan tak bisa dibenarkan maka bisa digagalkan. hukumannya bagi pelaku pemecatan yang tak mendasar diantaranya:

1. Pemecatan tersebut batal dan karyawan hendak dikembalikan lagi dengan jabatan awalnya.
2. Diberikan ganti rugi terhadap karyawan⁹. Bisa berbentuk pengembalian posisi kerja atau dapat biaya rugi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak Hotel Pan Pacific Nirwana Bali Resort kurang tepat, disebutkan bahwa PHK dilakukan karena akan ada pembangunan/Renovasi hotel, seharusnya renovasi bisa dilakukan sedikit demi sedikit sehingga tidak merugikan karyawan yang berjumlah 873 orang. Operasional produktifitas hotel hingga Juli 2017 masih efektif dan berjalan seperti aktivitas sebelumnya, dan juga upah pesangon yang diberikan kepada karyawan masih berdasarkan UMR 2016 sehingga karyawan mengalami kerugian hingga Rp.3.1 Milyar.

⁷ Ridwan Halim, A dan Gultom, Sri Subiandini, 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.15.

⁸ *Ibid.*

⁹ Kertosaputro, *Op.Cit.*hlm.287.

III. KESIMPULAN

Hak-hak karyawan saat terjadi pemutusan hubungan kerja sudah dilindungi dan tercantum pada Pasal 156 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Adanya peraturan perundang-undangan tersebut untuk menjaga hubungan baik antara karyawan dan pengusaha, masing-masing pihak terkait harus tunduk dan mentaati aturan ada, dan hendak bertanggungjawab pada setiap pelaksanaan aktifitas pekerjaanya didasarkan tanggungjawabnya, sehingga keserasian dengan keselarasan akan selalu terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Djumadi, 1995, *Perjanjian Kerja Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Perkasa, Banjarmasin.

Djumialdji, FX, dan Soejono, Wiwoho, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, PT. Bina Aksara, Jakarta

Iman Soepomo, 1974, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Kartasapoetra, G, dan Widianingsih, G, Rience, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung

Peter Muhammad Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta

Ridwan Halim, A dan Gultom, Sri Subiandini, 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta

Sunindhia, YW, dan Widayanti, Ninik, 1988, *Masalah PHK dan Pemogokan*, PT. Bina Aksara, Jakarta

SURAT KABAR :

Ali Mustofa, 2017, "SP Par Menyerah, HT Hemat Rp 3 M, Karyawan Merana", *Radar Bali*, Sabtu, 5 Agustus 2017.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN. Tahun 2003, No. 39, TLN, No. 4279).