

**PPELAKSANAAN PEMBERIAN CUTI MELAHIRKAN  
BAGI TENAGA KERJA WANITA PADA PT. PLN  
(PERSERO), Tbk. DISTRIBUSI BALI**

Oleh:

Agung Made Ayu Suastini Wibawa  
Ida Bagus Putra Atmadja  
A.A. Sagung Wiratni Darmadi

Program Kekhususan Hukum Bisnis,  
Fakultas Hukum, Universitas Udayana

**ABSTRAK**

Persaingan industri saat ini tumbuh semakin pesat ditingkat manapun, sehingga menimbulkan berbagai macam peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Melalui pertumbuhan persaingan industri ini, pemerintah hendaknya memberikan perhatian terhadap tenaga kerja terutama tenaga kerja wanita yang tengah hamil dengan meningkatkan sistem pengawasan dan peraturan-peraturan yang lebih serius agar tidak menimbulkan permasalahan yang ada terhadap tenaga kerja wanita dan pihak perusahaan tersebut. Permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah pemberian cuti melahirkan bagi tenaga kerja wanita dalam PT. PLN (Persero), Tbk. Distribusi Bali dapat melewati batas hak cuti dan akibat hukum yang ditimbulkan terhadap tenaga kerja wanita apabila melewati batas waktu yang ditentukan oleh undang-undang. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris yang berarti permasalahan yang diangkat dan dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam pelaksanaan pemberian cuti melahirkan bagi tenaga kerja wanita. Dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja wanita tidak dapat melewati batas waktu yang ditentukan oleh undang-undang, apabila melewati batas waktu yang ditentukan akan dikenakan sanksi yang sesuai dalam undang-undang.

**Kata Kunci: Cuti, Surat Peringatan, Tenaga Kerja Wanita**

**ABSTRACT**

*Industry competition is growing rapidly at any level, giving rise to various opportunities for the male and female labor force. Through the growth of this industry competition, the government should pay attention to the labor, especially the labor of pregnant women by improving the supervision system and the more serious regulations so as not to cause problems to the women workers and the company. The issues raised in this paper is the provision of maternity leave for female workers in PT. PLN (Persero), Tbk. The distribution of Bali may pass the time limit for leave and the legal consequences of female labor if it passes the time limit prescribed by law. This research uses empirical juridical method which means the issues raised and associated with the applicable laws and regulations in the implementation of the giving of maternity leave for female workers. It can be concluded that female labor can not exceed the time limit prescribed by law, if exceeding the specified time limit will be subject to appropriate sanctions in the law.*

**Keywords: Furlough, Warning Letter, Female workers**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia termasuk kedalam golongan negara yang berkembang hingga saat ini, salah satunya adalah melaksanakan pembangunan untuk membebaskan diri dari berbagai kesulitan diberbagai bidang. Tuntutan mengenai kebutuhan hidup manusia semakin bermacam-macam, sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia dituntut untuk mencari pekerjaan dan bekerja. Sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut mendefinisikan bahwa, “Tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Menurut Sendjun, antara tenaga kerja dan pengusaha memerlukan pembinaan mengenai hubungan ketenagakerjaan dijiwai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, agar antara pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha saling mengerti dan saling menghormati terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam proses produksi secara keseluruhan, dan kedua belah pihak saling meningkatkan partisipasi dalam membangun perusahaan.<sup>1</sup>

Pergaulan hidup memerlukan peran hukum didalamnya yang dimana dapat memberi rasa aman, tentram, tertib serta melindungi agar tercapai keadilan dan kedamaian setiap orang terutama bagi tenaga kerja wanita.<sup>2</sup> Dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja wanita dalam melaksanakan

---

<sup>1</sup> Sendjun, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, h. 8

<sup>2</sup> Kansil, 1986, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, h. 40

mekanisme proses produksi agar dapat terwujud kesejahteraannya dan dapat memajukan dunia usaha di Indonesia. Sangat diperlukan perlindungan hukum bagi tenaga kerja terutama tenaga kerja wanita agar hak-hak dasar pekerja, perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun dapat terjamin dengan tetap melihat dan mengawasi perkembangan kemandirian dunia usaha.<sup>3</sup>

Hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha secara yuridis adalah sama. Meskipun secara sosial ekonomi kedudukan antara tenaga kerja dan pengusaha adalah berbeda, namun sesuatu mengenai hubungan kerja harus diserahkan kepada kedua belah pihak. Agar tenaga kerja dan pengusaha mendapatkan hak dan kewajibannya, tenaga kerja dan pengusaha harus menaati peraturan perundang-undangan agar rasa keadilan dapat terpenuhi.

Tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan dari pengusaha, akan tetapi tenaga kerja wanita maupun tenaga kerja pria dalam jenis pekerjaan tidak dapat disamakan. Karena, terdapat pembelaan bagi tenaga kerja wanita dibandingkan dengan tenaga kerja pria yaitu kondisi biologis kondisi tenaga kerja wanita yang organ-organ reproduksinya berbeda dari tenaga kerja pria.<sup>4</sup>

## **1.2 Tujuan**

1. Untuk memahami mekanisme pemberian cuti melahirkan bagi tenaga kerja wanita pada PT. PLN (Persero), Tbk. Distribusi Bali tersebut.

---

<sup>3</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 6

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet.III, Rajawali Pers, Jakarta, h.96

2. Untuk memahami tindakan-tindakan dan upaya-upaya hukum yang dapat dilakukan oleh PT. PLN (Persero), Tbk. Distribusi Bali, apabila tenaga kerja wanita mengambil cuti melahirkan melewati batas yang ditentukan oleh undang-undang.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode**

Metode yang digunakan adalah metode Empiris atau *socio-legal (Socio legal research)* yang dimana dalam metode ini hukum dipandang sebagai disiplin dan kenyataan hukum dan hukum sebagai objek penelitiannya.<sup>5</sup> Jenis metode ini berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi masyarakat. Metode ini dilakukan secara langsung kelapangan guna menemukan kebenaran yang tepat dalam menyelesaikan proses dalam penulisan ini.<sup>6</sup>

### **2.2 Hasil Dan Pembahasan**

#### **2.2.1 Dasar Hukum PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali Dalam Memberikan Cuti Melahirkan Kepada Tenaga Kerja Wanita**

Tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan terutama tenaga kerja wanita memiliki peran khusus mengenai cuti yang berbeda dari tenaga kerja pria yaitu cuti melahirkan. Cuti melahirkan bagi tenaga kerja wanita tercantum dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya

---

<sup>5</sup> Depri Liber Sonata, 2014, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum*, Jurnal Ilmu Hukum Volume 8 No. 1, Fakultas Hukum Universitas Lampung, h. 29.

<sup>6</sup> Johan Nasution Bahder, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, h.13

melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Kadek Sukraheni selaku Junior Officer dalam bidang Sumber daya Manusia (SDM) di PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali, bahwa dasar hukum yang digunakan oleh PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali dalam memberikan cuti melahirkan kepada tenaga kerja wanita adalah berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali memiliki aturan tersendiri yang fleksibel dalam memberikan cuti bagi tenaga kerja yang bekerja di PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali yaitu Keputusan Direksi PT. PLN (PERSERO) Nomor 1003.K/DIR/2011 tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja. (Wawancara Tanggal 30 Agustus 2017)

Selain mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja wanita mendapatkan perlindungan dari beberapa peraturan perundang-undangan lainnya yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep/224.Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00;

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 8. Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
5. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984;

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah dijabarkan di atas sangat terlihat jelas bahwa pemerintah memperhatikan tenaga kerja wanita terutama mengenai cuti melahirkan guna menjaga sistem reproduksi yang bersifat alamiah dan bagi tenaga kerja wanita itu sudah menjadi kodrat agar cuti melahirkannya dapat terpenuhi, sehingga tenaga kerja wanita dapat mengembangkan potensi pada diri masing-masing agar dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Kewajiban alamiah tersebut tidak dapat dilakukan oleh tenaga kerja pria.

Peran tenaga kerja wanita keberadaannya sangat diperlukan karena dalam hal bekerja seorang wanita memiliki rasa kesabaran dan kerapian yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja pria. Pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja wanita adalah kebijakan yang dimiliki disemua perusahaan karena tenaga kerja wanita memiliki faktor penunjang utama dari setiap pembangunan yang dibangun oleh pihak perusahaan. Apabila dilihat latar belakang kemampuan fisik antara tenaga kerja wanita dengan tenaga kerja pria, tenaga kerja wanita tidak dapat disamakan dengan tenaga kerja pria. Sehingga perusahaan harus membagi tugas bagi tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria sebijaksana mungkin.

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Kadek Sukraheni dalam Keputusan Direksi PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja para tenaga kerja wanita tidak dapat melewati batas hak cuti melahirkan yang mengacu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena keputusan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Direksi PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali mutlak adanya bagi tenaga kerja wanita yang mengambil hak cuti melahirkan. Para tenaga kerja wanita yang mengambil jatah cuti melahirkan 1,5 bulan sebelum melahirkan dapat mengajukan pemberitahuan secara lisan atau mengajukan surat untuk pihak PT. PLN (Persero), Tbk. Distribusi Bali dan wajib mengisi formulir cuti melahirkan. Dari pihak PT. PLN (Persero), Tbk. Distribusi Bali pun membuat surat untuk tenaga kerja wanita tersebut agar segera mengambil surat mengenai cuti melahirkan. (Wawancara Tanggal 30 Agustus 2017)

Keputusan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Direksi PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali mutlak adanya bagi tenaga kerja wanita yang mengambil hak cuti melahirkan, sehingga tenaga kerja wanita tidak dapat melewati batas hak cuti melahirkan.

Apabila kandungan tenaga kerja wanita tersebut bermasalah seperti melahirkan secara prematur, tenaga kerja tersebut harus menyerahkan surat keterangan dari dokter atau bidan, sehingga dokter atau bidan tersebut mengasumsi bahwa tenaga kerja wanita tersebut memerlukan waktu istirahat yang lebih lama sesuai dengan ketentuan surat keterangan dari dokter atau bidan tersebut. Tenaga kerja wanita yang telah melahirkan harus memberikan bukti berupa *fotocopy* surat kelahiran dari pihak

rumah sakit atau akte kelahiran sang anak kepada PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah melahirkan.

Tenaga kerja wanita yang hendak mengambil cuti melahirkan hendaknya diberikan upah penuh. Namun, perusahaan-perusahaan yang tengah dijalankan oleh pengusaha kemungkinan kurang memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang hendak mengambil cuti. Pengusaha memandang apabila tenaga kerja wanita melaksanakan cuti tersebut akan merugikan pengusaha karena pengusaha harus membayar upah penuh bagi tenaga kerja wanita yang mengambil hak cuti tersebut.<sup>7</sup>

### **2.2.2 Akibat Hukum Yang Ditimbulkan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Dalam Melewati Batas Waktu Yang Ditentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan Oleh PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali**

Pasal 1313 KUHPerduta menyatakan bahwa, "Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih." Ketentuan dari Pasal 1313 KUHPerduta tersebut maka pihak perusahaan dan tenaga kerja wanita membuat sebuah kontrak yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban antara perusahaan dan tenaga kerja wanita sehingga menimbulkan hubungan hukum antara kedua belah pihak. Salah satunya adalah pemberian cuti melahirkan bagi tenaga kerja wanita yang sedang hamil dan akan mengambil cuti melahirkannya.

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Nyoman Sulastri, PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali memberikan tenggang waktu mengenai cuti melahirkan berdasarkan dengan Pasal 7 ayat (3)

---

<sup>7</sup> Iman Soepomo, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan ke-13, Djambatan, Jakarta, , (selanjutnya disebut Iman Soepomo II) h. 70



Keputusan Direksi PT. PLN (PERSERO) tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja dan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan disertai surat keterangan dokter atau bidan yang diajukan selambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum waktu cuti melahirkan dimulai. Cuti melahirkan yang diambil sebelum saatnya untuk melahirkan memungkinkan untuk diperpanjang apabila terdapat surat keterangan dari dokter atau bidan yang menjelaskan bahwa tenaga kerja wanita tersebut memerlukan istirahat untuk menjaga kehamilannya, agar tidak terdapat kendala dalam kondisi kehamilannya. (Wawancara Tanggal 1 September 2017)

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Nyoman Sulastri, PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali memberikan tenggang waktu mengenai cuti melahirkan berdasarkan dengan Pasal 7 ayat (3) Keputusan Direksi PT. PLN (PERSERO) tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerjadan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, apabila tenaga kerja wanita akan mengambil cuti apapun itu dan termasuk cuti melahirkan, tenaga kerja wanita harus menyertai surat keterangan untuk PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali. (Wawancara Tanggal 1 September 2017)

Tenaga kerja wanita yang melakukan tindakan bertentangan dengan norma hukum salah satunya adalah melewati tenggang waktu, akan dikenakan Pasal 19 ayat (1) Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor : 1003.K/DIR/2011 tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja yang menyatakan bahwa “Pegawai yang tanpa alasan yang sah, tidak masuk kerja setelah melaksanakan Cuti dan atau Ijin Tidak Masuk Kerja yang diberikan, dikategorikan mangkir, dan diberikan sanksi sesuai Peraturan Disiplin Pegawai”

dan terdapat juga pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 angka 9 huruf b yaitu “teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja akan dikenai sanksi”.

Pihak PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali tidak akan sembarangan memecat tenaga kerja wanita yang mengambil cuti melahirkan sehingga melewati tenggang waktu yang ditentukan di dalam Keputusan Direksi PT. PLN (PERSERO) tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja wanita yang telah melewati tenggang waktu dalam mengambil cuti melahirkan yang ditentukan oleh PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan diberikan surat peringatan dari pihak PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali. Apabila tenaga kerja wanita tidak memenuhi surat panggilan dari PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali sebanyak 2 (dua) kali yang dibuat secara tertulis, maka tenaga kerja wanita tersebut akan dikualifikasikan mengundurkan diri.

Tenaga kerja wanita yang dianggap telah mengundurkan diri karena melewati tenggang waktu cuti melahirkan yang diberikan oleh PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali tetap akan mendapatkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja seperti halnya yang disebutkan pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

- (1) “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

(2) “Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah”.

### **III. KESIMPULAN**

Berdasarkan urai-uraian dari Bab I sampai Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian cuti melahirkan bagi tenaga kerja wanita dalam PT. PLN (Persero), Tbk. Distribusi Bali tidak dapat melewati batas hak cuti melahirkan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pihak PT. PLN (Persero), Tbk. Distribusi Bali memiliki keputusan tersendiri dalam mengatur cuti dan ijin tidak masuk kerja bagi tenaga kerjanya, yaitu Keputusan Direksi PT. PLN (PERSERO) Nomor 1003.K/DIR/2011 tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja. Keputusan ini mengatur mengenai tenaga kerja wanita yang akan mengambil jatah cuti melahirkan. Keputusan ini memiliki kesamaan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja wanita memperoleh cuti 1,5 bulan sebelum dan 1,5 sesudah melahirkan.
2. Tenaga kerja wanita yang melewati tenggang waktu mendapatkan akibat hukum yang terdapat pada Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor : 1003.K/DIR/2011 tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja dan terdapat juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Akibat hukum yang ditimbulkan terhadap tenaga kerja wanita apabila melewati batas waktu yang ditentukan oleh undang-undang adalah harus memenuhi surat panggilan yang diberikan oleh pihak PT. PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali.

#### **Daftar Pustaka**

- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. XIII, Djambatan, Jakarta.

Johan Nasution Bahder, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*,  
Mandar Maju, Bandung.

Kansil, 1986, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*,  
Balai Pustaka, Jakarta.

Sendjun, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*,  
Rineka Cipta, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan  
Bidang Hubungan Kerja*, Cet.III, Rajawali Pers, Jakarta.

#### **Artikel**

Depri Liber Sonata, 2014, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan  
Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum*,  
Jurnal Ilmu Hukum Volume 8 No. 1, Fakultas Hukum  
Universitas Lampung.

#### **Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor : 1003.K/DIR/2011  
tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja.