
ANALISIS YURIDIS TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PT. KARYA KREASI PESONA INDAH DENGAN PEKERJANYA

Bram Andrian Ammar

(SI Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
bramammar@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Dalam Perjanjian Kerja Antara PT Karya Kreasi Pesona Indah dan pekerjanya terdapat klausula yang mencantumkan penghapusan kompensasi saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Klausula penghapusan tersebut menghilangkan seluruh hak pekerja pada saat terkena PHK yakni, pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak. Ketentuan mengenai hak pekerja pasca PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Penyimpangan terhadap pasal tersebut mengakibatkan konflik kepentingan yang mengharuskan pekerja menggunakan metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial non-litigasi dan litigasi. Permasalahan yang timbul dalam peristiwa hukum tersebut yakni akibat hukum apa yang ditimbulkan dari klausula PHK tanpa pemberian Kompensasi dalam Perjanjian Kerja PT. Karya Kreasi Pesona Indah dan pekerjanya dan upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja terhadap akibat hukum dari perjanjian kerja tersebut. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan memahami akibat hukum Perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Karya Kreasi Pesona Indah dengan pekerja yang memuat klausula penyimpangan pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tentang hak-hak pekerja saat terkena PHK serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pekerja tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Jenis bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan menggunakan teknik studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode preskriptif. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Karya Kreasi Pesona Indah dengan pekerja yang memuat klausula penyimpangan pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tentang hak-hak pekerja saat terkena PHK berakibat batal demi hukum. Pekerja PT. Karya Kreasi Pesona Indah dapat melakukan pemenuhan hak-hak yang hilang karena perjanjian tersebut dengan melakukan upaya Perundingan Bipartit, apabila gagal dapat menempuh langkah mediasi atau konsiliasi, serta litigasi apabila diperlukan.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pemutusan Hubungan Kerja, Kompensasi, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan

Abstract

In the Work Agreement between PT Karya Kreasi Pesona Indah and its workers there is a clause that states the elimination of compensation when there is a termination of employment. The abolition clause removes all workers' rights when they are laid off, namely severance pay, years of service appreciation money, and compensation payments. Provisions regarding the rights of workers after being laid off are stipulated in Article 156 paragraph (1) of the Manpower Act. Deviations from the article result in a conflict of interest that requires workers to use the non-litigation and litigation industrial relations dispute resolution method. The problems that arise in the legal event are what legal consequences arising from the termination of employment clause without granting Compensation in the Work Agreement of PT. Pesona Indah Creation Work and its workers and legal remedies that workers can take on the legal consequences of the work agreement. This research has the aim to find out and understand the legal consequences of certain time work agreements between PT. The work of Pesona Indah Creation with workers which contains a deviation clause article 156 paragraph (1) of the Manpower Act concerning workers' rights when exposed to layoffs and legal remedies that can be carried out by these workers. This type of research used in this study is normative legal research with the legislation approach and concept approach. Types of legal materials used consist of primary and secondary tertiary legal materials. The technique of collecting legal material using

literature study techniques. The analysis technique used in this study uses the prescriptive method. The results of the discussion showed that the Specific Time Work Agreement between PT. The work of Pesona Indah Creations with workers containing deviations clause article 156 paragraph (1) of the Manpower Act concerning the rights of workers when exposed to layoffs results in null and void. PT. Karya Kreasi Pesona Indah can fulfill the rights lost due to the agreement by making bipartite negotiations, if it fails to take mediation or conciliation steps, as well as litigation if necessary.

Keywords: *Specified Time Work Agreement, Dismissal, Compensation, Industrial Relations, Manpower.*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, hal ini tertuang dalam Pasal 1 ayat (3). Sebagaimana negara hukum, segala aspek berkehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum. Hukum sangat erat kaitannya dengan aturan, adapun aturan dikenal juga sebagai norma hukum.

Salah satu norma hukum yang ada di Indonesia mengatur tentang hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja. Norma tersebut berbentuk sebuah peraturan sebagai perlindungan terhadap hak para pekerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia dalam dunia tenaga kerja. Hal ini dikarenakan posisi pemberi kerja dan pekerja tidak sejajar dikarenakan adanya unsur pemberi perintah (*gezag ver houding*) yang dimiliki oleh pemberi kerja dan pekerja sebagai pihak yang menerima perintah. Hubungan antara pekerja dan majikan tersebut bersifat subordinasi yang bermakna atasan dan bawahan, sehingga terkesan bahwa pekerja adalah pihak yang dibawah. Iman Soepomo memberikan pengertian tentang Hukum perpekerjaan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. (Iman Soepomo, 1985: 53).

Di Indonesia pokok pengaturan tentang ketenagakerjaan diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) bahwa Hukum ketenagakerjaan ialah himpunan peraturan mengenai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hal tersebut berarti bahwa UU Ketenagakerjaan kita mengacu pada pengertian hukum ketenagakerjaan yang lebih luas.

Sifat hukum ketenagakerjaan itu sendiri bersifat privat maupun publik. Privat dalam artian bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan antara orang dengan orang/ badan hukum, yang dimaksudkan di sini adalah antara pekerja dengan pemberi kerja. Permasalahannya adalah, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yang

dimana negara turut campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat regulasi yang bersifat memaksa yang bertujuan untuk dapat melindungi pekerja dengan membatasi kebebasan dalam berkontrak.

Hukum ketenagakerjaan yang bersifat privat tertuang dalam perjanjian, perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, "perjanjian adalah peristiwa ketika seseorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal." Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa ketika ada dua pihak atau lebih sudah bersepakat dan menjanjikan untuk melakukan suatu hal termasuk salah satunya adalah bekerja, maka hal tersebut dapat disebut perjanjian (R. Subekti S.H, 1991: 1).

Salah satu bentuk perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang merupakan mekanisme yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing. Perjanjian kerja berbeda dengan perjanjian kerjasama, perjanjian kerja mengikat pekerja dengan pemberi kerja berupa pekerjaan yang diberikah upah. Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 50 sampai dengan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan. Permasalahan mengenai perjanjian kerja bukanlah hal yang baru dalam dunia industrial, karena perjanjian kerja pada umumnya bersifat baku dan pembuatnya adalah pihak perusahaan, sehingga tidak menutup kemungkinan perjanjian tersebut lebih condong terhadap kepentingan perusahaan. Perjanjian kerja mengatur tentang banyak hal di dalamnya, mulai dari hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja, jenis pekerjaan, waktu kerja, upah, jaminan kesehatan, sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan PHK).

Masalah mengenai PHK selalu menjadi beban para pekerja, karena pihak yang dirugikan adalah pekerja. PHK menjadi ketakutan para pekerja, sebab saat di PHK pekerja kehilangan sumber pendapatan, dan belum tentu mendapatkan pekerjaan baru. Secara teori PHK dibedakan menjadi empat golongan, yang semuanya terangkum dalam UU Ketenagakerjaan,

yakni

- a. PHK oleh majikan
- b. PHK oleh pekerja
- c. PHK demi hukum
- d. PHK oleh pengadilan (Adrian Sutedi, 2009: 63).

Pekerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja/pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan dalam dunia kerja. Sebagai pihak yang dianggap lemah, tidak jarang para pekerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Dalam perjanjian kerja PT. KARYA KREASI PESONA INDAH dengan pekerjanya, terdapat klausula tentang PHK yang cenderung tidak sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) dan 158 ayat 3 UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 7 Perjanjian Kerja antara PT. KARYA KREASI PESONA INDAH dengan pekerjanya menyebutkan bahwa, “Pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat tidak mendapatkan kompensasi dalam bentuk apapun”. Sedangkan ketentuan mengenai pesangon setelah PHK menurut UU Ketenagakerjaan yakni Pasal 156 ayat (1) menyebutkan, Dalam hal terjadi PHK, pemberi kerja diwajibkan membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Sedangkan Pasal 158 ayat (3) berbunyi: Pekerja/pekerja yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4)

Berdasarkan hal diatas Penulis beranggapan perlu untuk menulis perihal analisis yuridis terkait pemutusan hubungan kerja tanpa pemberian kompensasi dalam perjanjian kerja antara PT. KARYA KREASI PESONA INDAH dengan Pekerjaanya dan memunculkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa akibat hukum yang ditimbulkan dari klausula PHK tanpa pemberian Kompensasi dalam Perjanjian Kerja PT. KARYA KREASI PESONA INDAH dan Pekerjaanya?
2. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja terhadap akibat hukum dari perjanjian kerja tersebut?

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum yang berjudul “Analisis Yuridis Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pemberian Kompensasi dalam Perjanjian Kerja antara PT. KARYA KREASI PESONA INDAH dengan Pekerjaanya” dapat digolongkan sebagai penelitian hukum yuridis normatif, karena meneliti

pertentangan norma dalam perjanjian kerja tersebut dengan Undang-Undang ketenagakerjaan. Penelitian ini difokuskan pada pertentangan antara klausula penghapusan kompensasi dalam perjanjian kerja tersebut dengan Pasal 156 ayat (1). Jenis data dalam penelitian ini di bedakan menjadi 2, yaitu data primer peraturan perundang-undangan, dan data sekunder yang diambil dari bahan kepustakaan. Data primer merupakan data yang relevan yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dikaji dengan pemecahan masalah yang diperoleh dari sumber utama yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan dikumpulkan langsung oleh peneliti di lapangan. Data primer dalam penelitian ini digunakan oleh penulis untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Data Sekunder dalam Penelitian ini berupa buku bacaan, dan jurnal/skripsi yang relevan (Mukti Fajar, 2009: 53). Pengolahan data, baik data primer dan data sekunder dilakukan dengan cara mengkaji kepustakaan dianalisis dengan pendekatan perundang-undangan dan konsep. Metode tersebut digunakan untuk memberikan pemaparan atas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktek pembuatan perjanjian kerja yang tidak berimbang masih sering ditemui dalam dunia industrial, hal tersebut dikarenakan posisi dari pembuat kontrak kerja tersebut merupakan pihak yang memiliki kuasa lebih tinggi dari para pekerja. Secara teori sebuah perjanjian haruslah memiliki asas keseimbangan agar memiliki kekuatan hukum yang sama dalam perikatan para pihak. Perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Karya Kreasi Pesona Indah memiliki keuntungan yang berpihak pada pihak pemberi kerja. Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) PT. Karya Kreasi Pesona Indah dipaksa taat dalam perjanjian kerja baku yang dibuat oleh perusahaan tersebut.

Klausula yang dicantumkan dalam perjanjian kerja tersebut sangatlah merugikan dari sisi pekerja. Hilangnya hak pekerja saat terkena PHK dicantumkan dalam Pasal 7.2 Perjanjian Kerja antara PT. Karya Kreasi Pesona Indah dengan Pekerjaanya yang menyatakan bahwa “Pemutusan atau pengakhiran perrjanjian ini yang disebabkan oleh hal yang disebut dalam pasal 7 ayat (7.1) diatas, tidak mendapat kompensasi dalam bentuk apapun, pihak kedua tidak akan mengadakan tuntutan dalam bentuk apapun dikemudian hari terkait dengan permasalahan tersebut.” Tidak hanya pencantuman klausula penghapusan kompensasi saja yang terdapat pada perjanjian kerja tersebut. Pasal tersebut dikuatkan oleh Pasal selanjutnya yang menyatakan bahwa

“Pengakhiran perjanjian yang terkait dengan pasal 7 ayat (7.1) poin a, b, c, d, e, g, h, i, dan j, dianggap sebagai berhenti sebelum kontrak berakhir atas kemauan sendiri, dan atas karenanya dikenakan prosedur pasal 11 ayat 5.” Berdasarkan dua pasal tersebut kedudukan pekerja dalam PKWT ini sangatlah lemah apabila terjadi PHK dari pihak pekerja.

Klausula yang juga mencantumkan pembayaran denda yang bersifat merugikan pihak pekerja juga dicantumkan dalam Pasal 11.5 Perjanjian Kerja tersebut yang menyatakan bahwa “Pihak kedua melakukan pelanggaran Pasal 7.3 dan pihak kedua sudah tidak mempunyai hak gaji dan bonus maka pihak kedua akan mendapat sanksi sebesar Rp 1.000.000,- Pihak Kedua secara sepihak memutuskan Perjanjian Kerja, maka pihak kedua akan dikenakan sanksi sebesar Rp 1.000.000,-. Jika Pihak Kedua belum membayar sanksi kepada pihak pertama, maka jaminan akan ditahan oleh pihak pertama.” Klausula ini bertentangan dengan asas keseimbangan dalam pembuatan Perjanjian Kerja.

Pasal 7.1 tersebut menyatakan salah satu hal yang menyebabkan PHK adalah meninggalnya pihak pekerja, namun hal tersebut dianggap sebagai salah satu kesalahan dari pihak pekerja yang dikategorikan sebagai pelanggaran yang dapat terkena sanksi. Berdasarkan hal tersebut apabila dilihat dari Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/pekerja meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Berdasarkan hal tersebut maka PKWT dari PT. Karya Kreasi Pesona Indah dapat dinyatakan merugikan pihak pekerja

Ketentuan yang ada pada Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengandung sebuah kaidah hukum yang bersifat memaksa, artinya bahwa dalam ketentuan tersebut wajib dipatuhi dan ditaati secara mutlak serta tidak dapat dikesampingkan dengan cara dan alasan apapun. Berkenaan dengan pencantuman klausula tersebut dalam PKWT antara PT. Karya Kreasi Pesona Indah dengan pekerjanya, maka perjanjian tersebut tidak bersifat mengikat sehingga klausula tersebut tidak dapat diterapkan dan dianggap batal demi hukum, sebagaimana hal tersebut disebabkan klausula tersebut bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka

pencantuman klausula penghapusan hak pekerjapada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Karya Kreasi Pesona Indah dengan pekerjanya termasuk sebagai perselisihan PHK (PHK), di mana pencantuman klausula penghapusan hak pekerja pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Karya Kreasi Pesona Indah dengan pekerjanya dinilai bertentangan dengan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa fokus daripada penelitian ini ialah pemenuhan hak-hak pekerja saat terjadi PHK oleh pemberi kerja yang seharusnya diterima oleh pekerja berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, maka pekerja dapat melakukan upaya hukum dalam melindungi hak-haknya akibat terjadinya PHK. Proses penyelesaian perselisihan PHK ini dapat diselesaikan dan ditempuh melalui jalur pengadilan (litigasi) di Pengadilan Hubungan Industrial, maupun melalui upaya di luar pengadilan (non litigasi) (I Wayan Agus Vijayantera, 2016: 46), sehingga hak pekerja yang sebelumnya dihapuskan yang tercantum dalam PKWT tersebut dapat diberikan kepada pekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pencantuman klausula penghapusan hak pekerja pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Karya Kreasi Pesona Indah dengan pekerjanya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. PKWT yang dibuat oleh PT. Karya Kreasi Pesona Indah dengan pekerjanya yang mencantumkan klausula penghapusan hak pekerja/ kompensasi pada saat u hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Dalam hal ini, permasalahan yang dihadapi oleh para pihak merupakan lingkup perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Upaya penyelesaian perselisihan yang dapat ditempuh agar terpenuhinya uang kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja, antara lain melalui lingkup non litigasi dan lingkup litigasi. Adapun upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh antara lain melalui upaya bipartit kemudian dapat dilakukan upaya konsiliasi, atau mediasi, sedangkan di lingkup litigasi yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial setelah upaya penyelesaian di lingkup non

litigasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial tidak menemukan titik temu atau tidak mencapai kesepakatan antara para pihak. Dengan menempuh upaya-upaya penyelesaian perselisihan PHK bagi para pihak diharapkan dapat mendapatkan kembali hak-hak pekerja yang di PHK, yakni kompensasi dalam bentuk uang, sebagai komponen hak yang seharusnya diterima oleh pekerja

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana telah diuraikan di atas, maka terdapat saran-saran yang diberikan dalam penelitian ini, yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Ketenagakerjaan agar melakukan pengawasan lebih intensif dan preventif seperti melakukan penyuluhan kepada para pemberi kerja selaku pihak pemberi kerja dalam pembuatan suatu perjanjian kerja
2. Bagi para pekerja, agar menjadi landasan untuk mendapatkan hak-hak mereka kembali, serta menjadi bekal dalam pengetahuan terhadap perjanjian kerja untuk perusahaan yang akan dilamar selanjutnya.
3. Bagi PT. Karya Kreasi Pesona Indah dengan pekerjanya, diharapkan pencantuman klausula penghapusan kompensasi pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Karya Kreasi Pesona Indah dengan pekerjanya hendaknya ditinjau dan disesuaikan kembali dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, agar tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA BUKU

- Hidajat, M.S. 1970. *Dasar-Dasar Hubungan Perpekerjaan di Indonesia*. Jakarta; Erlangga.
- Ibrahim, Johnny. 2005. *Teori & metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Jalis, Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad. 2007. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*. Cet. III. Jakarta: Kencana.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum*

Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.

- ND, Mukti Fajar. 2007. *Dualisme Penelitian Hukum*. Yogyakarta. Pensil Komunika.
- S, R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Soepomo, Iman. 1985. *Pengantar Hukum Perpekerjaan*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Iman. 1994. *Hukum Perpekerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Subekti, R. 1991. *Hukum Perjanjian*. Cet. XIII. Jakarta: Intermasa.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
- Undang-undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82).
- Perjanjian Kerja PT. KARYA KREASI PESONA INDAH.

INTERNET

- Berita Satu. 2015. Kemnaker catat 43.085 pekerja

korban PHK selama 2015.
[http://www.beritasatu.com/
ekonomi/310345-kemnaker-catat-43085-](http://www.beritasatu.com/ekonomi/310345-kemnaker-catat-43085-)

[pekerj](#) [a-korban-phk-selama-2015.html](#)
diakses pada Kamis 31 Mei 2018, pukul
14.00 WIB.