Zona Keadilan : Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam
Vol. 16 No. 1, April 2026, ***Pages*** **1-9**
P-ISSN : 2087-7307
htttp://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Keadilan

ANALISIS YURIDIS PERINGATAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PENGGUNA SURAT KETERANGAN SAKIT PALSU (STUDI PENELITIAN PADA PT ROYCE ENTERPRISE COMPANY)

Jenny Amelga Olivia Maulana[1], Lia Fadjriani[2], Irpan Husein Lubis[3], Christiani Prasetiasari[4]

Department of Law, Faculty of Law, Batam University, Indonesia.
E-mail: jennyamelga01@gmail.com, lia.uniba@gmail.com, irpanhusein42@gmail.com, christiani.prasetyasari@univbatam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:
Employment termination; falsified medical certificate; legal protection; work discipline.

Coresspondent:
Fakultas Hukum Universitas Batam, Jl. Abulyatama No. 5, Batam Center, Telp: 0778-7485055, Fax. 0778-7485054
Email: zonakeadilan@univbatam.ac.id; lppm@univbatam.ac.id

ABSTRACT

The use of a medical certificate is part of the administrative mechanism for an employee who cannot work because of illness. The use of a falsified medical certificate, however, may constitute a disciplinary violation and affect the trust underlying the employment relationship. This study aims to analyze the legal regulation of warnings and termination of employment against employees who use falsified medical certificates at PT Royce Enterprise Company, as well as the implementation, obstacles, and solutions applied by the company. The study uses normative and empirical legal research with normative juridical and sociological juridical approaches. Data were obtained through literature study, observation, documentation, and interviews with one Human Resources Department (HRD) representative. The data were analyzed qualitatively by relating field findings to applicable legal provisions and the Company's Regulations. The findings show that the company does not immediately terminate an employee merely on the basis of suspicion. The medical certificate is first verified through a barcode or QR Code and, when necessary, confirmed with the issuing health facility. When falsification is proven, the violation is processed under the Company's Regulations and may result in a third written warning (SP III); termination is considered only when the employment relationship can no longer be maintained. The main obstacles are limited and relate mainly to verification time, differences in employee

understanding, and employee responses to sanctions. The company addresses these issues through consistent verification, socialization of company rules, and consistent enforcement.

Copyright©2020 ZONA KEADILAN. All rights reserved

ABSTRAK

Penggunaan surat keterangan sakit merupakan bagian dari mekanisme administrasi ketenagakerjaan bagi pekerja yang tidak dapat melaksanakan pekerjaan karena sakit. Namun, penggunaan surat keterangan sakit palsu dapat menjadi pelanggaran disiplin dan memengaruhi kepercayaan yang menjadi dasar hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan hukum mengenai peringatan dan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja pengguna surat keterangan sakit palsu pada PT Royce Enterprise Company, serta implementasi, kendala, dan solusi yang diterapkan perusahaan. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dan empiris dengan pendekatan yuridis normatif dan yuridis sosiologis. Data diperoleh melalui studi kepustakaan, observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan satu orang perwakilan Human Resources Department (HRD). Data dianalisis secara kualitatif dengan menghubungkan temuan lapangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan tidak serta-merta melakukan pemutusan hubungan kerja hanya berdasarkan dugaan. Surat keterangan sakit terlebih dahulu diverifikasi melalui barcode atau QR Code dan, apabila diperlukan, dikonfirmasi kepada fasilitas pelayanan kesehatan yang menerbitkannya. Apabila pemalsuan terbukti, pelanggaran diproses berdasarkan Peraturan Perusahaan dan dapat dikenakan Surat Peringatan III (SP III), sedangkan PHK menjadi tindakan lebih lanjut apabila hubungan kerja dinilai tidak dapat dipertahankan. Kendala yang ditemukan relatif tidak signifikan dan terutama berkaitan dengan waktu verifikasi, perbedaan tingkat pemahaman pekerja, serta respons pekerja terhadap sanksi. Perusahaan mengatasinya melalui optimalisasi verifikasi, sosialisasi Peraturan Perusahaan, dan penerapan aturan secara konsisten.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Surat Keterangan Sakit Palsu, Perlindungan Hukum, Disiplin Kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum Surat Keterangan Sakit Palsu.

PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja dan memuat unsur pekerjaan, upah, serta perintah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya, hubungan kerja tidak hanya bersifat kontraktual, tetapi juga mengandung kewajiban untuk menaati peraturan perusahaan serta menjaga kepercayaan antara pekerja dan pengusaha.

Disiplin kerja merupakan salah satu unsur penting dalam hubungan industrial karena berkaitan dengan kepatuhan pekerja terhadap tata tertib, kewajiban kerja, dan etika dalam menjalankan pekerjaan. Agusmidah (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan dengan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Penelitian Alam et al. (2023) juga menunjukkan pentingnya disiplin kerja dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Salah satu bentuk pelanggaran disiplin yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah penggunaan surat keterangan sakit palsu. Surat keterangan sakit berfungsi sebagai dokumen administratif untuk membuktikan alasan ketidakhadiran pekerja karena kondisi kesehatan. Apabila dokumen tersebut tidak benar atau dipalsukan, penggunaannya dapat melanggar Peraturan Perusahaan dan prinsip itikad baik dalam hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang mempunyai akibat hukum bagi pekerja dan pengusaha. Khakim (2014) menjelaskan bahwa PHK harus didasarkan pada alasan yang sah dan dilaksanakan sesuai prosedur. Wibowo dan Herawati (2021) juga menekankan perlunya perlindungan pekerja dari tindakan PHK sepihak. Oleh karena itu, penggunaan surat sakit palsu perlu dibuktikan terlebih dahulu sebelum dijadikan dasar pemberian sanksi atau tindakan lebih lanjut.

PT Royce Enterprise Company dipilih sebagai lokasi penelitian karena perusahaan memiliki Peraturan Perusahaan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Verifikasi Surat Keterangan Sakit. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan melakukan pemeriksaan barcode atau QR Code dan dapat melakukan konfirmasi kepada rumah sakit, klinik, atau fasilitas pelayanan kesehatan penerbit apabila diperlukan.

Dengan demikian, penelitian ini penting untuk melihat kesesuaian antara pengaturan normatif dan pelaksanaan di perusahaan, khususnya mengenai peringatan, sanksi, dan kemungkinan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang menggunakan surat keterangan sakit palsu.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai peringatan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang menggunakan surat keterangan sakit palsu pada PT Royce Enterprise Company?
2. Bagaimana implementasi, faktor kendala, dan solusi peringatan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang menggunakan surat keterangan sakit palsu pada PT Royce Enterprise Company?

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dan empiris dengan pendekatan yuridis normatif dan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk mengkaji peraturan perundang-undangan, teori, dan konsep hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, disiplin kerja, surat keterangan sakit, dan PHK. Pendekatan yuridis sosiologis

digunakan untuk melihat penerapan ketentuan tersebut dalam praktik di PT Royce Enterprise Company.

Sumber Data Dan Alat Pengumpulan Data

Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi di PT Royce Enterprise Company, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan karya ilmiah yang relevan. Responden penelitian adalah satu orang dari Human Resources Department (HRD), yaitu Ibu Ratnawati, sebagaimana tercantum dalam naskah skripsi.

Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dan studi kepustakaan dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan menguraikan data secara deskriptif dan sistematis, kemudian menghubungkannya dengan ketentuan hukum yang berlaku untuk memperoleh kesimpulan sesuai dengan permasalahan penelitian (Soekanto, 1998).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hukum Mengenai Peringatan Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja serta ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menjadi dasar pengaturan hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta pemutusan hubungan kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur lebih lanjut mengenai pemutusan hubungan kerja dan hak pekerja akibat PHK.

Selain peraturan perundang-undangan, PT Royce Enterprise Company berpedoman pada Peraturan Perusahaan dan SOP Verifikasi Surat Keterangan Sakit. Peraturan Perusahaan mengatur jenis pelanggaran, mekanisme peringatan, dan sanksi, sedangkan SOP mengatur proses pemeriksaan keaslian surat. Pengaturan internal tersebut menjadi pedoman bagi perusahaan dalam menangani pelanggaran disiplin.

Surat keterangan sakit merupakan dokumen administratif yang digunakan untuk menjelaskan ketidakhadiran pekerja karena sakit. Dalam penelitian ini, keaslian surat diperiksa melalui barcode atau QR Code dan dapat dikonfirmasi kepada fasilitas pelayanan kesehatan yang menerbitkannya. Istilah surat keterangan sakit palsu tidak dirumuskan secara khusus dalam satu ketentuan ketenagakerjaan, tetapi dalam konteks hubungan kerja dapat dipahami sebagai dokumen yang tidak benar dan digunakan untuk memperoleh legitimasi atas ketidakhadiran.

Peraturan Perusahaan PT Royce Enterprise Company Pasal 38 angka 10 menetapkan bahwa penggunaan surat keterangan sakit palsu merupakan pelanggaran disiplin yang dikenakan Surat Peringatan III (SP III). Ketentuan ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menetapkan konsekuensi internal secara spesifik. Namun, pemberian sanksi tetap didahului pemeriksaan dan verifikasi agar keputusan tidak hanya didasarkan pada dugaan.

Dalam perspektif perlindungan hukum, pemeriksaan sebelum sanksi diberikan memberikan perlindungan kepada pekerja sekaligus perusahaan.

Pekerja tidak langsung dinyatakan bersalah sebelum bukti diperoleh, sedangkan perusahaan memiliki dasar yang lebih kuat dalam mengambil keputusan. Prinsip tersebut sesuai dengan kebutuhan kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan industrial (Hadjon, 1987; Mertokusumo, 2005).

PHK juga tidak semestinya dipahami sebagai konsekuensi otomatis dari setiap pelanggaran. Berdasarkan kerangka hukum ketenagakerjaan, PHK harus memiliki alasan dan mengikuti prosedur yang berlaku. Oleh karena itu, dalam kasus penggunaan surat sakit palsu, perusahaan perlu membuktikan pelanggaran dan mempertimbangkan ketentuan Peraturan Perusahaan sebelum mengambil tindakan lebih lanjut.

2. Implementasi, Faktor Kendala, dan Solusi

a. Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratnawati selaku HRD PT Royce Enterprise Company, pekerja yang tidak dapat masuk kerja karena sakit wajib menyampaikan informasi kepada atasan atau admin departemen dan menyerahkan surat keterangan sakit asli kepada HRD setelah kembali bekerja. Surat tersebut menjadi dasar administrasi izin sakit.

Setelah surat diterima, HRD melakukan pemeriksaan keaslian melalui barcode atau QR Code. Apabila hasil pemeriksaan belum memberikan kepastian, HRD melakukan konfirmasi kepada rumah sakit, klinik, dokter, atau fasilitas pelayanan kesehatan yang menerbitkan surat. Apabila surat dinyatakan sah, administrasi izin sakit dilanjutkan. Apabila terbukti palsu, penanganannya dilakukan berdasarkan Peraturan Perusahaan.

Mekanisme tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak serta-merta menerima atau menolak surat keterangan sakit. Pemeriksaan dilakukan terlebih dahulu sebagai bentuk kehati-hatian. Dengan cara ini, perusahaan dapat menjaga disiplin kerja sekaligus menghindari pemberian sanksi kepada pekerja yang sebenarnya menggunakan dokumen yang sah.

Dalam pemberian sanksi, perusahaan tidak langsung melakukan PHK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan surat keterangan sakit palsu dikenakan SP III sesuai Pasal 38 angka 10 Peraturan Perusahaan. Pemberian sanksi mempertimbangkan hasil pemeriksaan, tingkat pelanggaran, akibat yang ditimbulkan, dan ketentuan internal perusahaan. PHK menjadi tindakan lebih lanjut apabila hubungan kerja dinilai tidak dapat dipertahankan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa PHK harus didasarkan pada alasan yang sah dan dilaksanakan sesuai prosedur untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dan pengusaha (Khakim, 2014; Wibowo & Herawati, 2021).

Tabel 1. Prosedur Verifikasi Surat Keterangan Sakit di PT Royce Enterprise Company

Tahapan	Pelaksanaan
Pengajuan izin sakit	Pekerja memberitahukan ketidakhadiran kepada atasan atau admin departemen.
Penyerahan surat	Pekerja menyerahkan surat keterangan sakit asli kepada HRD setelah kembali bekerja.
Pemeriksaan awal	HRD memverifikasi keaslian melalui barcode atau QR Code.
Verifikasi lanjutan	Apabila masih diragukan, HRD mengonfirmasi kepada fasilitas pelayanan kesehatan penerbit.
Hasil verifikasi	Surat sah diproses sebagai izin sakit; surat tidak valid/terbukti palsu diproses sesuai Peraturan Perusahaan.

Sumber: Diolah oleh penulis berdasarkan SOP Verifikasi Surat

Keterangan Sakit PT Royce Enterprise Company Tahun 2026.

b. Faktor Kendala

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala dalam verifikasi surat keterangan sakit tidak bersifat signifikan. Sebagian besar surat telah dilengkapi barcode atau QR Code sehingga pemeriksaan dapat dilakukan dengan relatif cepat. Kendala dapat muncul ketika perusahaan memerlukan waktu lebih lama untuk memperoleh konfirmasi dari fasilitas pelayanan kesehatan.

Kendala lainnya berkaitan dengan perbedaan pemahaman pekerja terhadap Peraturan Perusahaan dan respons pekerja terhadap sanksi. Perusahaan tetap perlu memberikan pembinaan agar pekerja memahami kewajiban, larangan, dan konsekuensi dari pelanggaran. Dengan demikian, kendala yang ditemukan lebih bersifat teknis dan pembinaan daripada ketiadaan aturan.

c. Solusi

Solusi pertama adalah mempertahankan dan mengoptimalkan verifikasi barcode atau QR Code serta konfirmasi kepada fasilitas kesehatan apabila diperlukan. Langkah ini memastikan keputusan mengenai pelanggaran didasarkan pada bukti yang dapat dipertanggungjawabkan.

Solusi kedua adalah meningkatkan sosialisasi Peraturan Perusahaan kepada pekerja. Sosialisasi diperlukan agar pekerja memahami kewajiban menggunakan dokumen yang benar dan mengetahui konsekuensi apabila melakukan pelanggaran.

Solusi ketiga adalah menerapkan aturan secara konsisten tanpa membedakan jabatan maupun masa kerja. Konsistensi tersebut mendukung kepastian hukum dan persamaan perlakuan dalam penegakan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Dari penelitian tersebut, peneliti menarik beberapa poin kesimpulan yaitu:

1. Pengaturan hukum mengenai peringatan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja pengguna surat keterangan sakit palsu pada PT Royce Enterprise Company didasarkan pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan. Penggunaan surat keterangan sakit palsu merupakan pelanggaran disiplin yang dikenakan SP III berdasarkan Pasal 38 angka 10 Peraturan Perusahaan. PHK tidak dilakukan secara otomatis, tetapi dipertimbangkan setelah pemeriksaan, verifikasi, dan penilaian terhadap keberlangsungan hubungan kerja;
2. Implementasi dilakukan melalui pemberitahuan izin sakit, penyerahan surat asli, verifikasi barcode atau QR Code, konfirmasi kepada fasilitas kesehatan bila diperlukan, dan pemberian sanksi apabila pelanggaran terbukti. Kendala tidak bersifat signifikan dan terutama berkaitan dengan waktu verifikasi, pemahaman pekerja, dan respons terhadap sanksi. Solusi perusahaan berupa optimalisasi verifikasi, sosialisasi Peraturan Perusahaan, dan penerapan aturan secara konsisten.

SARAN

1. PT Royce Enterprise Company perlu mempertahankan mekanisme verifikasi dan meningkatkan sosialisasi Peraturan Perusahaan serta SOP

Verifikasi Surat Keterangan Sakit. Setiap sanksi dan tindakan lebih lanjut hendaknya tetap didasarkan pada bukti dan prosedur yang jelas;

2. Pekerja perlu menjunjung kejujuran dan itikad baik dengan menggunakan surat keterangan sakit yang benar. Penelitian berikutnya dapat membandingkan penerapan sanksi dan PHK pada perusahaan lain untuk memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Agusmidah. (2010). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Ghalia Indonesia.

Asikin, Z. (2002). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. RajaGrafindo Persada.

Asyhadie, Z. (2015). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. RajaGrafindo Persada.

Djumadi. (2004). *Hukum perburuhan: Perjanjian kerja*. RajaGrafindo Persada.

Gustaliza, R. B., et al. (2025). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Sada Kurnia Pustaka.

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Bina Ilmu.

Husni, L. (2014). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.

Ibrahim, J. (2019). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Bayumedia Publishing.

Khairi, M., et al. (2021). *Buku ajar hukum ketenagakerjaan*. Deepublish.

Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.

Maimun. (2007). *Hukum ketenagakerjaan: Suatu pengantar*. Pradnya Paramita.

Mertokusumo, S. (2005). *Mengenal hukum: Suatu pengantar*. Liberty.

Muhammad, A. (2010). *Hukum perusahaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.

Nawawi, B. (2022). *Politik hukum perusahaan*. IAIN Parepare Press.

Rahardjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. Citra Aditya Bakti.

Sarbini, & Prasetio, H. B. (2025). *Hukum ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial*. Media Sains Indonesia.

Soekanto, S. (1998). *Pengantar penelitian hukum*. UI Press.

Soepomo, I. (2003). *Pengantar hukum perburuhan*. Djambatan.

Subekti. (2005). *Hukum perjanjian*. Intermasa.

Sutedi, A. (2009). *Hukum perburuhan*. Sinar Grafika.

Triningsih, A. (2020). *Hukum ketenagakerjaan: Kebijakan dan perlindungan tenaga kerja dalam penanaman modal asing*. RajaGrafindo Persada.

Wibowo, A. (2024). *Hukum perburuhan*. Yayasan Prima Agus Teknik.

Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.

Konvensi, Undang-Undang dan Peraturan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (2004). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. (2023). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. (2023). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. (2021). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

Peraturan Perusahaan PT Royce Enterprise Company Periode 2026–2028.

Jurnal

Alam, M. M., Fadli, U. M. D., & Khalida, L. R. (2023). Analisis faktor-faktor disiplin kerja karyawan PT. TJForge Indonesia. *Inovasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 10*(1).

Ikhtiari, R. N., & Suhartini. (2022). Disiplin kerja: Analisis faktor dan strategi implementasinya. *Jurnal Pendidikan dan Konseling, 4*(5).

Imanuddin, I., Salim, A., & Isnaeni, B. (2024). Analisa pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*, *2*(13).

Putri, A. O., & Nugroho, A. (2023). Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh yang tidak memenuhi target kerja. *Novum: Jurnal Hukum, 9*(35).

Setiawan, M. D., & Babussalam, A. B. (2026). Perlindungan hukum atas pemutusan relasi kerja dalam gig economy menurut teori Philipus M. Hadjon. *Journal Presumption of Law, 8*(1).

Sumarna, D., & Kadriah, A. (2023). Penelitian kualitatif terhadap hukum empiris. *Jurnal Serambi Hukum, 16*(2).

Sutrisno, D., Limbong, D., & Pasaribu, Y. H. (2024).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pelanggaran perjanjian kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 PT. Tekno Cipta Dwidaya. *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum, 5*(1), 141–154.

Hani, T. T., & Rochman, A. S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Indonesian Journal of Education and Social Science, 1*(2).

Triani, R., & Fikri, M. (2024). Perlindungan hukum dalam hubungan kerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ius Constituendum, 9*(2).

Herlinawan, W. Y., Hasan, Y. A., & Almusawir. (2024). The implementation of disciplinary punishment of civil servants for violations of working hours at regional office of Directorate General of Customs. *Indonesian Journal of Legality of Law, 6*(2).

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 3*(1).