

## Ketegasan Tentang Cuti Panjang dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Pasal 81 Angka 25 (Cipta Kerja)

Adrylan Lubis<sup>1</sup>, Ade Maman<sup>1</sup>, Tri Setiady<sup>1</sup>, Wiwin Triyunarti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

### ARTICLE INFO

#### Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2073](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2073)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

#### Keywords:

Hukum; Ketenagakerjaan;  
 Pekerja; Cuti Kerja

### ABSTRACT

Ketentuan mengenai cuti panjang dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Cipta Kerja), yang menyatakan bahwa "Perusahaan tertentu" dapat memberikan istirahat panjang, dinilai menimbulkan ketidakpastian hukum dan belum sejalan dengan prinsip Teori Hukum Administrasi Buruh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi adanya kejelasan regulasi terkait cuti panjang pasca-pengesahan UU Cipta Kerja, serta implikasinya terhadap hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Metode yang digunakan bersifat yuridis-empiris, memadukan studi kepustakaan dengan observasi praktik di lapangan, di mana bahan hukum dianalisis secara deskriptif-analitis dan kualitatif. Hasil penelitian mengungkap bahwa istilah "Perusahaan tertentu" menyebabkan banyak perusahaan di Kawasan Industri GIIC Cikarang Pusat enggan melaksanakan cuti panjang, karena tidak adanya kriteria yang jelas mengenai perusahaan yang dimaksud. Kondisi ini merugikan pekerja karena hak atas istirahat panjang menjadi tidak pasti, sekaligus menyulitkan perusahaan dalam menjalankan kewajibannya secara tepat. Oleh karena itu, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan perlu segera merumuskan regulasi yang lebih tegas untuk mendefinisikan kategori "Perusahaan tertentu," sehingga fungsi negara sebagai regulator dapat ditegakkan dan kepastian hukum serta hak pekerja dapat terjamin.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### Corresponding Author:

Adrylan Lubis

Universitas Singaperbangsa Karawang

Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

## 1. PENDAHULUAN

Penerapan cuti panjang lebih dikenal sebagai cuti besar atau istirahat panjang pada dasarnya lahir dari berbagai pertimbangan dan tujuan perusahaan dalam mengelola kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Hak cuti dapat dipahami sebagai hak untuk tidak hadir bekerja dalam jangka waktu tertentu, yang disertai alasan atau keterangan dari pihak yang berhak menerimanya.<sup>1</sup> Meskipun demikian, setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan mengenai cuti panjang bagi pekerja dengan masa kerja enam tahun tidak lagi menjadi kewajiban yang ditetapkan oleh undang-undang. Pengaturannya kini sepenuhnya bergantung pada kebijakan internal perusahaan, baik melalui peraturan perusahaan maupun melalui perjanjian kerja bersama (PKB). Guna

<sup>1</sup> Windy Anika Putri Pangaribuan and Mangaraja Manurung, "Analisis Pengaturan Hak Cuti Pekerja Dalam Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang - Undang," *RIO LAW Jurnal* 1, no. 2 (2025).

mewujudkan hubungan ketenagakerjaan yang harmonis, dinamis, dan adil, sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Dalam ranah hukum, ketentuan mengenai hak cuti disusun untuk menjamin bahwa pekerja diperlakukan bukan semata sebagai aset perusahaan, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kebutuhan serta hak yang harus dihormati. Dengan memberikan ruang bagi pekerja untuk beristirahat dan memenuhi kepentingan pribadinya, hukum berupaya menciptakan keseimbangan yang adil antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.<sup>3</sup> Pengaturan ini juga menjadi fondasi penting untuk menjaga keberlanjutan hubungan kerja yang sehat dan manusiawi. Oleh karena itu, keberadaan cuti panjang lebih merupakan bentuk komitmen perusahaan dalam memberikan hak istirahat tambahan, sekaligus sebagai strategi untuk menjaga motivasi dan keberlangsungan hubungan kerja jangka panjang.

Hal yang menjadi pertimbangan utama dalam pemberlakuan cuti panjang adalah aspek psikologis dan upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam situasi kerja yang menuntut dan berkecepatan tinggi, karyawan mudah mengalami kelelahan mendalam atau burnout, yaitu keadaan ketika tekanan pekerjaan yang terus-menerus menimbulkan kelelahan fisik, mental, dan emosional.<sup>4</sup> Dengan adanya cuti panjang, karyawan mendapatkan waktu yang memadai untuk benar-benar beristirahat dari beban pekerjaan. Masa jeda yang lebih lama ini memberi kesempatan untuk memulihkan tenaga, menyegarkan kembali pikiran, serta menstabilkan kondisi emosional, sehingga saat kembali bekerja mereka dapat berkontribusi dengan lebih bugar dan produktif. Dengan mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga menjadi alasan penting diberlakukannya cuti panjang. Di tengah perkembangan era digital yang sering membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari semakin kabur, banyak karyawan mengalami ketidakseimbangan peran. Cuti panjang memberi ruang bagi mereka untuk memberikan perhatian lebih pada urusan pribadi, keluarga, serta aktivitas atau minat lain di luar pekerjaan.<sup>5</sup> Kemudian, mencegah kejenuhan dan stagnasi juga menjadi alasan penting diberikannya cuti panjang. Setelah bekerja dalam rutinitas yang sama selama bertahun-tahun, karyawan rentan merasa bosan dan kehilangan motivasi. Melalui cuti panjang, mereka dapat memperoleh waktu untuk menemukan kembali inspirasi, mengeksplorasi minat pribadi, atau mempelajari hal-hal baru yang mampu membangkitkan kembali semangat serta memperluas cara pandang mereka.

Selanjutnya, aspek peningkatan kapasitas diri dan kompetensi karyawan, sebagian perusahaan memanfaatkan cuti panjang sebagai kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pendidikan dan pengembangan profesional mereka. Karyawan dapat menempuh studi lanjutan, mengikuti berbagai pelatihan atau kursus, maupun melakukan penelitian yang terkait dengan bidang kerjanya.<sup>6</sup> Upaya tersebut tidak hanya memperkaya keterampilan dan kompetensi karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan ketika mereka kembali bekerja. Di sejumlah sektor, khususnya teknologi dan media, cuti panjang kerap digunakan karyawan untuk menyelesaikan penelitian pribadi atau mengembangkan karya tulis berupa buku atau artikel yang berkaitan dengan bidang mereka. Selain itu, masa istirahat yang lebih lama memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan introspeksi, meninjau kembali perkembangan karier, dan menentukan tujuan profesional yang ingin dicapai. Dengan begitu, mereka dapat kembali bekerja dengan semangat baru dan pemahaman yang lebih matang mengenai arah karier mereka.

Kemudian, aspek strategi dan kepentingan jangka panjang perusahaan, dari sudut pandang strategi perusahaan, penerapan cuti panjang merupakan kebijakan yang dapat menghasilkan berbagai keuntungan jangka panjang. Program ini mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas dan kepuasan kerja.<sup>7</sup> Ketika karyawan merasa diberi perhatian dan dihargai, mereka cenderung memiliki komitmen lebih besar dan memilih untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Selain itu, masa istirahat yang cukup lama sering kali membuat karyawan kembali bekerja dengan ide-ide segar, sudut pandang baru, serta energi yang lebih besar, sehingga dapat mendorong terciptanya iklim inovasi di lingkungan perusahaan.

Di tengah ketatnya persaingan dalam mencari tenaga kerja yang unggul, keberadaan cuti panjang menjadi salah satu bentuk manfaat tambahan yang membuat perusahaan tampil lebih kompetitif. Kebijakan ini menjadi bagian dari fasilitas modern yang mampu membedakan perusahaan dari pesaingnya. Lebih jauh, penerapan cuti panjang yang bersifat fleksibel menunjukkan bahwa perusahaan menghargai karyawan sebagai individu yang

<sup>2</sup> Sarikin, Hedwig Adianto Mau, and Nur Hakim, "KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN," *JIRK: Journal of Innovation Research and Knowledge* 5, no. 2 (2025).

<sup>3</sup> Fenanda Dwi Maulandari et al., "Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Jaminan Hak-Hak Pekerja (Undang-Undang NRI Nomor 13 Tahun 2003)," *Welfare State* 4, no. 1 (2025).

<sup>4</sup> Nadila Devita and Adriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi," *Hangoluan Law Review* 1, no. 2 (2022).

<sup>5</sup> Ardian Azmi Hasibuan and Amrie Firmansyah, "Work Life Balance Ditinjau Dari Implementasi Pemberian Cuti Tahunan Dan Pola Mutasi Pegawai Sektor Publik," *Journal of Law, Administration and Social Science* 3, no. 2a (2023).

<sup>6</sup> Surya Putra, *Program Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021).

<sup>7</sup> Salwa Zahirah Salsabilah, "Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Pada Lingkungan Industri," *Jurnal Riset Rumpun Teknik* 4, no. 2 (2025).

memiliki kebutuhan dan kehidupan pribadi, bukan hanya sebagai aset produktif semata. Pendekatan tersebut turut memperkuat terciptanya budaya perusahaan yang sehat, suportif, dan berorientasi pada kesejahteraan seluruh karyawan.<sup>8</sup> Walaupun cuti panjang atau libur panjang tidak diterapkan secara seragam di seluruh perusahaan, ketentuan mengenai “istirahat panjang” sebenarnya pernah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebelum perubahan oleh UU Cipta Kerja. Aturan tersebut memberikan hak kepada pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut untuk memperoleh istirahat panjang sedikitnya dua bulan, yang diberikan pada tahun ketujuh dan kedelapan masa kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, cuti atau istirahat panjang diposisikan sebagai hak pekerja setelah memenuhi masa pengabdian tertentu. Namun, setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya pada pasal 81 angka 25 di bagian lampiran, disebutkan bahwa “perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.” Dengan ketentuan baru ini, hak cuti panjang tidak lagi menjadi kewajiban yang harus disediakan oleh semua perusahaan, melainkan bergantung pada kebijakan internal atau kesepakatan kerja bersama. Meski demikian, keberadaan aturan sebelumnya menunjukkan bahwa konsep cuti panjang memiliki sejarah hukum tersendiri di Indonesia sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, yakni suatu pendekatan yang tidak hanya mempelajari norma hukum dalam bentuk tertulis (*law in books*), tetapi juga mengamati bagaimana ketentuan tersebut diterapkan dalam praktik nyata (*law in action*).<sup>9</sup> Dengan metode ini, analisis kepustakaan dipadukan dengan pelaksanaan penelitian lapangan, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang efektivitas serta pelaksanaan aturan hukum tersebut. Jenis penelitian yang diterapkan merupakan penelitian kepustakaan (*library research*), yang menggunakan berbagai sumber berupa bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier.

Bahan hukum primer meliputi UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 beserta sejumlah peraturan perundang-undangan lain yang relevan dengan topik penelitian. Bahan hukum sekunder mencakup berbagai literatur hukum, termasuk buku-buku serta tulisan ilmiah berupa artikel maupun jurnal yang berkaitan dengan pembahasan berkaitan tentang Teori Hukum Administrasi Buruh, Cuti Panjang dalam Cipta Kerja. Sementara itu, bahan hukum tersier terdiri atas kamus hukum dan ensiklopedia yang digunakan untuk memberikan klarifikasi atau penjelasan tambahan mengenai istilah-istilah dalam ilmu hukum.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan melalui studi dokumen, yaitu dengan menelaah berbagai literatur, pemikiran para ahli, serta peraturan perundang-undangan yang relevan. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif-analitis, dengan cara menguraikan teori-teori mengenai tujuan hukum dari para pakar dan mengkaji keterkaitannya dengan realitas hukum di Indonesia. Proses analisis dilakukan secara kualitatif, sehingga hasil penelitian disajikan dalam bentuk uraian yang terstruktur, logis, dan kritis, bukan dalam bentuk angka atau data statistik.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh UU No. 6 Tahun 2023 Pasal 81 Angka 25 lampiran (Cipta Kerja)

Pelaksanaan cuti panjang menjadi elemen penting dalam pengelolaan ketenagakerjaan, karena tidak hanya menyangkut pemenuhan hak karyawan, tetapi juga merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk menjaga produktivitas dan kesinambungan hubungan kerja. Kebijakan ini mencerminkan upaya menyeimbangkan kebutuhan karyawan untuk memperoleh waktu istirahat yang cukup dengan kepentingan perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas.<sup>10</sup> Undang-undang No.6 tahun 2023 (cipta kerja) menggantikan Undang undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjadi tidak tegas terhadap Perusahaan untuk melaksanakan. Jika sebelumnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang cuti panjang mengacu pada Pasal 79 ayat (2) huruf d yang menyebutkan hak istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan yang dilaksanakan pada tahun ke-7 dan ke-8 (masing-masing 1 bulan) bagi pekerja yang telah bekerja 6 tahun terus-menerus di perusahaan yang sama, pasal ini memberikan ketegasan untuk seluruh Perusahaan melaksanakannya.

Sementara itu, dalam UU No. 6 Tahun 2023 Pasal 81 angka 25 (Cipta Kerja) disebutkan bahwa “Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang pengaturannya dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.” Istilah “perusahaan tertentu” kemudian menjadi dasar bagi

<sup>8</sup> Dani Rizana et al., “Dampak Implementasi Work-Life Balance Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan: Peran Budaya Organisasi Dan Fleksibilitas Kerja,” *Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling* 10, no. 3 (2025).

<sup>9</sup> Depri Liber Sonata, “Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Penelitian Hukum,” *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2015).

<sup>10</sup> Ginze Perkasa and Dwi Aryanti Ramadhani, “Pengaturan Perubahan Hak Cuti Dan Waktu Istirahat Pekerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja,” *Kerthasemaya* 12, no. 8 (2024).

beberapa perusahaan di Kawasan Industri GIIC Cikarang Pusat untuk tidak menerapkan atau memberikan cuti panjang kepada pekerjanya, karena tidak adanya kejelasan mengenai jenis atau kriteria perusahaan yang dimaksud oleh ketentuan tersebut.

Ketidakjelasan pengaturan mengenai cuti panjang dalam UU No. 6 Tahun 2023 Pasal 81 angka 25 (Cipta Kerja) tidak sejalan dengan fungsi teori hukum administrasi buruh. Yang menyebutkan bahwa, fungsi regulasi dan pembinaan dari Pemerintah sebagai pihak publik yang bertugas menetapkan aturan, melakukan pengawasan, serta memastikan penegakan hukum dalam hubungan kerja, meskipun hubungan kerja itu sendiri pada hakikatnya merupakan hubungan privat yang lahir dari perjanjian kerja.<sup>11</sup> Dalam teori tersebut, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan berperan sebagai pembentuk regulasi sekaligus pembina, yang seharusnya memastikan bahwa seluruh kebijakan ketenagakerjaan berjalan searah dengan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 dan nilai-nilai Pancasila.

Sebenarnya, negara telah mengatur mengenai cuti panjang melalui UU No. 6 Tahun 2023 Pasal 81 angka 25 (Cipta Kerja), namun ketentuan tersebut dinilai kurang tegas karena masih menimbulkan pertanyaan mengenai definisi “perusahaan tertentu”. Temuan empiris dari beberapa perusahaan di Kawasan Industri GIIC Cikarang Pusat menunjukkan bahwa banyak perusahaan tidak menerapkan cuti panjang bagi pekerjanya. Istilah “perusahaan tertentu” dianggap memberikan ruang penafsiran bahwa tidak semua perusahaan memiliki kewajiban untuk menyediakan cuti panjang. Kondisi ini merugikan pekerja, sebab satu-satunya dasar hukum yang dapat dijadikan acuan untuk mewajibkan cuti panjang melalui Perjanjian Kerja Bersama menjadi tidak dapat diimplementasikan. Oleh karena itu, peran negara sebagai regulator dan pengawas hubungan industrial sangat diperlukan untuk memberikan kejelasan dan penyelesaian atas persoalan tersebut.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan seharusnya segera menuntaskan persoalan ini dengan menetapkan regulasi yang lebih jelas mengenai jenis perusahaan yang diwajibkan memberikan cuti panjang dan perusahaan yang tidak termasuk dalam kewajiban tersebut. Sehingga, akan menyelesaikan permasalahan dalam: Dari sudut pandang perusahaan sebagai pemberi kerja, kepastian hukum terkait pengaturan cuti panjang dalam UU No. 6 Tahun 2023 Pasal 81 angka 25 sangat dibutuhkan. Penggunaan istilah “perusahaan tertentu” menimbulkan ketidakjelasan yang membuat banyak perusahaan kesulitan menentukan apakah mereka termasuk kategori yang wajib menyediakan cuti panjang. Tanpa penafsiran yang tegas, perusahaan berpotensi tidak dapat melaksanakan kewajiban tersebut secara tepat dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Di sisi lain, bagi pekerja sebagai pihak penerima kerja, kejelasan hak atas cuti panjang juga menjadi hal yang sangat penting. Pekerja perlu mengetahui apakah mereka memiliki hak tersebut berdasarkan regulasi yang ada. Ketidakpastian mengenai hal ini dapat mengurangi perlindungan bagi pekerja, menimbulkan kebingungan, bahkan berpotensi memicu perselisihan dalam hubungan industrial. Oleh sebab itu, penegasan mengenai arti “perusahaan tertentu” menjadi kebutuhan mendesak bagi kedua belah pihak dalam hubungan ketenagakerjaan.

#### 4. SIMPULAN

Kepastian regulasi menjadi fondasi utama dalam menciptakan hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan. Ketentuan dalam UU No. 6 Tahun 2023 Pasal 81 angka 25 tentang Cipta Kerja, yang menyebut bahwa “perusahaan tertentu memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”, pada implementasinya belum selaras dengan prinsip dalam Teori Hukum Administrasi Buruh. Dalam teori tersebut, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab membentuk regulasi serta melakukan pembinaan agar setiap aturan ketenagakerjaan tetap sesuai dengan tujuan bernegara sebagaimana diamanatkan UUD 1945 dan Pancasila. Akan tetapi, frasa “perusahaan tertentu” pada ketentuan tersebut justru menimbulkan ketidakjelasan bagi pengusaha maupun pekerja. Ambiguitas ini menyebabkan banyak perusahaan belum berani menerapkan cuti panjang karena tidak mengetahui apakah mereka termasuk kategori yang diwajibkan oleh undang-undang. Pada sisi lain, pekerja akhirnya kehilangan kepastian mengenai hak cuti panjang yang seharusnya dapat mereka peroleh. Situasi ini menunjukkan bahwa kurangnya kejelasan dalam regulasi telah berdampak pada terhambatnya pemenuhan hak pekerja dan lemahnya penerapan norma ketenagakerjaan di lapangan.

#### REFERENSI

Putra, Surya. *Program Pendidikan dan Pelatihan Bagi Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.

Devita, Nadila; Nugroho, Ardianto Adhi. “Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu

---

<sup>11</sup> Muhammad Rafli Akbar Fahriza and Dewa Gede Pradnya Yustian, “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Pada Sistem Hukum Sistem Kerja Di Negara Kepulauan Indonesia,” *Terang: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 1, no. 1 (2024).

- Yang Tidak Terpenuhi“ 1, no. 2 (2022).
- Fahriza, Muhammad Rafli Akbar; Yustiawan, Dewa Gede Pradya. “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Pada Sistem Hukum Sistem Kerja Di Negara Kepulauan Indonesia“ 1, no. 1 (2024).
- Hasibuan, Ardian Azmi; Firmansyah, Amrie. “Work Life Balance Ditinjau Dari Implementasi Pemberian Cuti Tahunan Dan Pola Mutasi Pegawai Sektor Publik“ 3, no. 2a (2023).
- Maulandari, Fenanda Dwi; Musfianawati; Setiawan, Sidi Alkahfi; Razaq, Moh. Khalilullah A. “Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Jaminan Hak-Hak Pekerja (Undang-Undang NRI Nomor 13 Tahun 2003)“ 4, no. 1 (2025).
- Pangaribuan, Windy Anika Putri; Manurung, Mangaraja “
- Perkasa, Ginze; Ramadhani, Dwi Aryanti. “Pengaturan Perubahan Hak Cuti dan Waktu Istirahat Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja“ 12, no. 8 (2024).
- Rizana, Dani; Setiawan, Alfian; Shofiyurrahman, Aziz; Abadiyah, Siti Karimatul. “Dampak Implementasi Work-Life Balance Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan: Peran Budaya Organisasi dan Fleksibilitas Kerja“ 10, no. 3 (2025).
- Salsabilah, Salwa Zahirah. “Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Lingkungan Industri“ 4, no. 2 (2025).
- Sarikin; Mau, Hedwig Adianto; Hakim, Nur. “KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN“ 5, no. 2 (2025).
- Sonata, Depri Liber. “Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Penelitian Hukum“ 8, no. 1 (2015).