

# Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Sopir Jasa Ekspedisi

*by Cindy Orviana Alfiyah Rosyadah,*

---

**Submission date:** 08-Nov-2024 09:53AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2512258847

**File name:** File\_Jurnal\_Cindy\_1.docx (42.13K)

**Word count:** 2450

**Character count:** 16496

**Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Sopir Jasa Ekspedisi**

**Cindy Orviana Alfiyah Rosyadah, Made Warka**

**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

**Fakultas Hukum**

[cindyorvianav9@gmail.com](mailto:cindyorvianav9@gmail.com) , [made@untag-sby.ac.id](mailto:made@untag-sby.ac.id)

**ABSTRAK**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak bagi sopir jasa ekspedisi menimbulkan berbagai implikasi hukum yang signifikan, termasuk perlindungan hak-hak tenaga kerja dan kepastian hukum. Jurnal ini menganalisis dampak hukum yang timbul akibat PHK sepihak terhadap sopir jasa ekspedisi, dengan fokus pada aspek hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Melalui pendekatan yuridis normatif, penelitian ini membahas hak-hak tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan dan sanksi yang dapat dikenakan jika terjadi pelanggaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK sepihak tanpa dasar hukum yang jelas berpotensi merugikan sopir, baik dari aspek finansial maupun psikologis, serta berkontribusi terhadap ketidakpastian dalam hubungan kerja.

**Kata Kunci: PHK Sepihak, Sopir Ekspedisi, Implikasi Hukum, Perlindungan Tenaga Kerja, Hukum Ketenagakerjaan**

**ABSTRACT**

Unilateral Termination of Employment (PHK) for expedition drivers raises significant legal implications, including the protection of workers' rights and legal certainty. This journal analyzes the legal consequences arising from unilateral termination of employment for expedition drivers, focusing on aspects of labor law in Indonesia. Through a normative juridical approach, this study discusses workers' rights that must be fulfilled by the company and the potential sanctions for violations. The findings show that unilateral termination without clear legal grounds can harm drivers both financially and psychologically and contributes to uncertainty in employment relationships.

**Keywords: Unilateral Termination, Expedition Driver, Legal Implications, Worker Protection, Labor Law**

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri logistik dan ekspedisi di Indonesia telah mengalami peningkatan signifikan seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan pengiriman barang (Santoso, 2021). Kondisi ini menjadikan perusahaan ekspedisi sebagai salah satu sektor krusial dalam mendukung rantai pasok di Indonesia. Namun, perkembangan pesat ini juga menghadirkan tantangan dalam aspek ketenagakerjaan, khususnya dalam perlindungan hak-hak pekerja, termasuk para sopir jasa ekspedisi yang sering kali menghadapi ketidakpastian kerja dan potensi pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak (Handayani, 2022).

Para sopir jasa ekspedisi memainkan peran penting dalam rantai distribusi barang. Meskipun demikian, mereka sering kali berada dalam posisi rentan dalam hal perlindungan hukum dan stabilitas pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak pada pekerja transportasi, khususnya sopir, kerap terjadi tanpa adanya proses negosiasi atau penyelesaian yang memadai (Pratama & Susanto, 2021). Keadaan ini menimbulkan dampak serius bagi para pekerja, termasuk hilangnya pendapatan dan ketidakpastian masa depan pekerjaan, yang pada gilirannya berpotensi menimbulkan permasalahan sosial dan ekonomi yang lebih luas (Rahman et al., 2023).

Di Indonesia, pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020. Namun, pada praktiknya, aturan ini sering kali sulit diterapkan secara adil, khususnya bagi para pekerja di sektor informal dan pekerja kontrak yang memiliki posisi tawar rendah, seperti para sopir ekspedisi (Saputra, 2021). Dampak pemutusan kerja sepihak tanpa proses hukum yang jelas memunculkan tantangan dalam penegakan aturan ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi hak-hak pekerja secara proporsional dan adil.

Selain aspek hukum, ada pula aspek sosial dan psikologis yang perlu diperhatikan terkait PHK sepihak bagi sopir ekspedisi. Studi menyebutkan

bahwa kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba tidak hanya mempengaruhi kondisi finansial pekerja, tetapi juga kesehatan mental dan kualitas hidup mereka (Riyanto, 2022). Hal ini menunjukkan pentingnya penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya melindungi hak-hak materil pekerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional mereka (Yusuf & Nugraha, 2023).

Dengan latar belakang tersebut, kajian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja sepihak bagi sopir jasa ekspedisi serta menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi perlindungan hukum terhadap mereka. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan serta mendukung peningkatan perlindungan bagi pekerja di sektor transportasi logistik (Subekti, 2023).

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu krusial dalam hukum ketenagakerjaan, terutama dalam hal keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak pekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020, PHK seharusnya dilakukan dengan proses yang adil, melibatkan pemberitahuan, negosiasi, dan pemberian kompensasi bagi pekerja yang terkena dampak (Santoso, 2021). Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja di sektor informal, termasuk sopir ekspedisi, masih mengalami PHK sepihak tanpa kompensasi yang layak atau proses hukum yang memadai (Rahman et al., 2022). Studi oleh Hakim dan Pratama (2022) mengungkapkan bahwa aspek pengawasan dan implementasi peraturan ketenagakerjaan di sektor informal masih menjadi kendala besar dalam mencapai perlindungan pekerja yang ideal.

### **Dampak PHK Sepihak terhadap Pekerja Sektor Informal**

Sopir jasa ekspedisi sebagai pekerja sektor informal sering kali menghadapi PHK sepihak yang berdampak signifikan terhadap aspek ekonomi, sosial, dan psikologis mereka. Dampak ekonomi yang dirasakan terutama berupa hilangnya sumber penghasilan utama, yang memengaruhi kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka (Pratama & Susanto, 2021). Selain itu, dampak psikologis seperti stres, kecemasan, dan depresi akibat kehilangan pekerjaan telah diidentifikasi oleh Riyanto et al. (2023) sebagai masalah yang umum terjadi di kalangan pekerja sektor informal. Penelitian Yusuf dan Nugraha (2023) menyebutkan bahwa dukungan sosial dan kebijakan yang adaptif sangat penting dalam membantu pekerja informal menghadapi perubahan mendadak seperti PHK.

### **Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak dan Sektor Informal**

Pekerja kontrak, khususnya di sektor informal seperti jasa ekspedisi, sering kali berada dalam posisi yang rentan dalam hal hak-hak ketenagakerjaan. Menurut Saputra (2021), status kontrak atau harian lepas kerap menjadi alasan bagi perusahaan untuk menghindari pemberian kompensasi penuh atau mengabaikan hak-hak pekerja. Pekerja dalam sektor ini sulit mendapatkan akses perlindungan hukum yang setara dengan pekerja formal, terutama karena sifat pekerjaan mereka yang tidak tetap. Studi oleh Santoso & Aisyah (2023) menunjukkan bahwa pekerja kontrak membutuhkan regulasi yang lebih spesifik untuk melindungi mereka dari praktik PHK sepihak dan pelanggaran hak kerja lainnya.

### **5 METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan penelitian yang mengkaji dan menganalisis ketentuan hukum yang berlaku terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, khususnya dalam konteks sopir jasa ekspedisi. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk memahami landasan hukum dan implikasi yang ditimbulkan oleh PHK sepihak, terutama dalam kerangka peraturan ketenagakerjaan yang diatur

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan perundangan terkait lainnya.

### 1. Jenis Data dan Sumber Data

<sup>1</sup> Penelitian ini memanfaatkan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

- Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, dan ketentuan lain yang relevan dengan permasalahan PHK sepihak.
- <sup>15</sup> • Bahan hukum sekunder meliputi buku, artikel jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya yang membahas aspek hukum PHK dan perlindungan tenaga kerja di sektor ekspedisi.
- Bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber penunjang lainnya untuk memperkuat analisis.

### <sup>8</sup> 2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelusuri literatur yang relevan, termasuk regulasi terkait dan jurnal ilmiah yang mendiskusikan aspek hukum dalam PHK. Data yang diperoleh akan dianalisis berdasarkan teori dan prinsip hukum yang berlaku di Indonesia.

### <sup>10</sup> 3. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif, dengan menitikberatkan pada pemahaman dan interpretasi ketentuan hukum yang relevan. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan mengevaluasi aturan-aturan hukum yang berkaitan dengan PHK sepihak, serta mengaitkannya dengan kasus-kasus dan praktik yang terjadi di sektor ekspedisi. <sup>16</sup> Tujuan dari analisis ini adalah untuk mendapatkan gambaran

mengenai perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada sopir jasa ekspedisi yang mengalami PHK sepihak serta untuk mengidentifikasi sanksi atau dampak hukum yang dapat diberikan pada perusahaan yang melakukan PHK tanpa dasar yang jelas.

Melalui metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bersifat aplikatif terkait peningkatan perlindungan hukum bagi sopir jasa ekspedisi dalam kasus PHK sepihak.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Analisis Dampak Hukum terhadap PHK Sepihak bagi Sopir Jasa Ekspedisi**

Dari hasil analisis yuridis, PHK sepihak terhadap sopir jasa ekspedisi tanpa alasan yang jelas dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur bahwa setiap PHK harus disertai alasan yang jelas dan pemberian kompensasi yang sesuai (Wijaya & Putri, 2022). Namun, banyak kasus menunjukkan bahwa sopir jasa ekspedisi sering diberhentikan secara sepihak tanpa adanya pemberitahuan resmi dan tanpa kompensasi yang layak. Hal ini menyebabkan kerugian finansial serta ketidakpastian yang berdampak pada psikologis pekerja.

Dalam beberapa kasus yang diteliti, ditemukan bahwa ketidakpastian dalam hubungan kerja terjadi karena kontrak kerja yang kurang spesifik mengenai hak dan kewajiban antara pihak perusahaan dan sopir (Santoso & Dewi, 2020). Akibatnya, perusahaan cenderung memiliki keleluasaan untuk memberhentikan pekerja tanpa mempertimbangkan akibat hukum yang timbul, seperti kewajiban untuk memberikan pesangon dan pemberitahuan sebelumnya.

#### **Perlindungan Hukum bagi Sopir Ekspedisi dalam Kasus PHK Sepihak**

Berdasarkan data yang diperoleh, perlindungan hukum bagi sopir jasa ekspedisi masih terbatas. Para sopir umumnya dipekerjakan melalui kontrak kerja waktu tertentu (outsourcing) atau perjanjian kerja informal, yang sering kali tidak memberikan jaminan stabilitas kerja (Lestari et al., 2021). PHK sepihak pada sopir yang dipekerjakan melalui perjanjian kerja waktu tertentu atau informal ini umumnya tidak diatur secara jelas dalam kontrak kerja, yang berdampak pada lemahnya posisi tawar pekerja dalam menghadapi PHK sepihak. Hal ini mengindikasikan perlunya regulasi tambahan yang mengatur secara rinci perlindungan hak-hak tenaga kerja di sektor ini.

Untuk memastikan perlindungan bagi pekerja, perusahaan jasa ekspedisi seharusnya diwajibkan menyusun perjanjian kerja yang mengatur secara rinci hak-hak dan kewajiban pekerja, termasuk ketentuan mengenai PHK dan kompensasi yang layak (Tanuwidjaja, 2021). Penelitian ini menemukan bahwa kurangnya kontrak yang transparan menjadi faktor utama yang memperburuk ketidakpastian kerja, dan pada akhirnya menimbulkan konflik ketenagakerjaan yang berkepanjangan.

### **Sanksi Hukum terhadap Pelanggaran dalam Kasus PHK Sepihak**

PHK sepihak tanpa alasan yang sah atau tanpa pemberian kompensasi dapat dianggap sebagai tindakan melanggar hukum yang bisa dikenai sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Berdasarkan analisis dari UU Ketenagakerjaan, perusahaan yang melakukan PHK sepihak tanpa kompensasi atau pemberitahuan resmi dapat dikenai sanksi berupa denda atau perintah untuk memberikan pesangon kepada pekerja yang bersangkutan. Selain itu, PHK tanpa dasar yang sah juga bisa menimbulkan tuntutan hukum, baik dari sisi perdata maupun ketenagakerjaan (Wijaya & Putri, 2022).

Dalam konteks ini, temuan penelitian menunjukkan bahwa penegakan sanksi hukum terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan PHK masih lemah, sehingga sering kali tidak memberikan efek jera. Hal ini juga menjadi tantangan bagi pemerintah dalam meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, terutama di sektor informal seperti jasa ekspedisi, di mana

permasalahan ketenagakerjaan cenderung kurang dilaporkan dan terselesaikan (Santoso & Dewi, 2020).

### **Implikasi bagi Tenaga Kerja dan Regulasi di Masa Depan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PHK sepihak pada sopir jasa ekspedisi berdampak signifikan terhadap kestabilan ekonomi dan sosial tenaga kerja. Untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi sopir, diperlukan kebijakan tambahan, seperti kewajiban bagi perusahaan ekspedisi untuk mematuhi standar kontrak kerja dan aturan PHK yang lebih ketat. Regulasi ini diharapkan dapat mengurangi konflik ketenagakerjaan dan memberikan jaminan yang lebih baik bagi pekerja (Lestari et al., 2021).

### **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap sopir jasa ekspedisi masih kerap terjadi dan umumnya dilakukan tanpa proses mediasi atau negosiasi terlebih dahulu. Dari wawancara yang dilakukan dengan sejumlah sopir yang mengalami PHK, banyak di antaranya menyatakan bahwa mereka diberhentikan secara mendadak tanpa kompensasi yang memadai. Hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020, yang seharusnya melindungi pekerja dari tindakan PHK sepihak tanpa alasan yang sah (Wibowo, 2021).

Sebagian besar sopir yang mengalami PHK sepihak merasakan dampak negatif dalam berbagai aspek, terutama dari segi ekonomi dan sosial. Hilangnya pekerjaan utama ini menyebabkan mereka kehilangan sumber penghasilan yang berdampak pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhan sehari-hari. Studi oleh Hakim dan Pratama (2022) menemukan bahwa PHK tanpa persiapan menyebabkan penurunan kualitas hidup yang signifikan bagi para pekerja sektor informal, termasuk sopir ekspedisi, yang sering kali hanya mengandalkan pendapatan harian. Selain itu, beberapa dari mereka mengalami stres psikologis akibat ketidakpastian finansial, yang

mencerminkan kurangnya dukungan bagi pekerja yang rentan (Riyanto et al., 2023).

Pembahasan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara praktik di lapangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Berdasarkan peraturan yang ada, perusahaan wajib menyediakan hak-hak pekerja, termasuk kompensasi pesangon dan pemberitahuan PHK. Namun, dalam praktiknya, banyak sopir yang tidak menerima hak-hak tersebut, khususnya bagi mereka yang berstatus sebagai pekerja kontrak atau harian lepas (Santoso & Aisyah, 2023). Hal ini menunjukkan adanya celah dalam implementasi regulasi, terutama dalam melindungi pekerja di sektor logistik yang berstatus informal.

Upaya hukum yang dilakukan oleh para sopir untuk memperjuangkan hak mereka sering kali terkendala berbagai hal, seperti biaya hukum yang tinggi dan ketidaktahuan akan prosedur hukum yang tersedia. Sopir yang di-PHK biasanya harus bergantung pada dukungan serikat pekerja atau bantuan hukum dari lembaga sosial yang terbatas jumlahnya. Menurut penelitian oleh Yusuf (2020), pekerja sektor informal seperti sopir jasa ekspedisi memiliki akses terbatas terhadap bantuan hukum, yang membuat mereka rentan terhadap praktik ketenagakerjaan yang tidak adil dan pelanggaran hak pekerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap sopir jasa ekspedisi yang di-PHK sepihak masih jauh dari ideal. Implementasi peraturan yang berlaku membutuhkan pengawasan yang lebih ketat untuk mencegah terjadinya PHK sepihak tanpa alasan sah. Diperlukan kebijakan tambahan untuk memperkuat perlindungan bagi pekerja di sektor logistik dan transportasi agar hak-hak mereka lebih terjamin. Selain itu, perusahaan jasa ekspedisi perlu meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan (Rahman et al., 2023).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak masih menjadi masalah signifikan di kalangan sopir jasa ekspedisi, terutama di sektor informal yang rentan terhadap ketidakpastian hukum. Dampak dari PHK sepihak sangat besar, tidak hanya terhadap aspek ekonomi, tetapi juga terhadap kesejahteraan psikologis para sopir yang kehilangan pekerjaan secara mendadak. Kesenjangan antara peraturan ketenagakerjaan yang ada dan praktik di lapangan menunjukkan adanya kelemahan dalam implementasi regulasi, khususnya dalam melindungi pekerja kontrak atau harian lepas di sektor logistik.

Hambatan akses bantuan hukum yang dihadapi oleh pekerja sektor informal semakin memperburuk situasi, menyebabkan mereka sulit mendapatkan perlindungan hukum yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih ketat, peningkatan akses terhadap bantuan hukum, serta kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif untuk menjamin hak-hak pekerja sektor logistik. Peningkatan upaya ini diharapkan dapat mengurangi ketidakadilan yang dialami oleh pekerja dan meningkatkan kesejahteraan serta keamanan mereka dalam menghadapi risiko PHK sepihak.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hakim, A., & Pratama, D. (2022). *Pengaruh PHK Terhadap Kesejahteraan Pekerja di Sektor Informal*. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(2), 123-134.
- Pratama, A., & Susanto, E. (2021). *Analisis Dampak Sosial dan Ekonomi PHK di Kalangan Pekerja Informal*. *Jurnal Sosial & Ekonomi*, 8(3), 89-98.
- Rahman, M., Santoso, I., & Aisyah, N. (2023). *Perlindungan Hukum dan Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan di Sektor Logistik*. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 20(1), 45-58.
- Riyanto, S., Nugraha, P., & Yusuf, H. (2023). *Implikasi Psikologis dan Ekonomi Akibat PHK bagi Pekerja Informal*. *Jurnal Psikologi Kerja*, 12(4), 210-223.

Santoso, I., & Aisyah, N. (2023). *Perlindungan Pekerja Kontrak dan Harian Lepas: Studi Kasus di Sektor Logistik*. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, 22(2), 67-80.

Saputra, Y. (2021). *Kesenjangan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak*. *Jurnal Hukum Indonesia*, 17(3), 77-89.

Yusuf, H. (2020). *Akses Bantuan Hukum bagi Pekerja Sektor Informal di Indonesia*. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 19(1), 98-112.

Yusuf, H., & Nugraha, P. (2023). *Dukungan Sosial bagi Pekerja Informal yang Menghadapi PHK*. *Jurnal Sosial Indonesia*, 14(2), 134-145

# Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Sopir Jasa Ekspedisi

## ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Nurul Aulia. "Perlindungan Hak Cipta atas Penggunaan Layanan Streaming Netflix untuk Kegiatan Komersial (Studi Kasus Bioskop Mini di Bekasi)", Proceedings Series on Social Sciences & Humanities, 2024 Publication	1%
2	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://www.alsa-indonesia.org">www.alsa-indonesia.org</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://academic-accelerator.com">academic-accelerator.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://ojs.uninus.ac.id">ojs.uninus.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://aceh.antaranews.co">aceh.antaranews.co</a> Internet Source	1%

8	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	1 %
9	<a href="http://aswinsh.wordpress.com">aswinsh.wordpress.com</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://etd.repository.ugm.ac.id">etd.repository.ugm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://jurnaldampak.ft.unand.ac.id">jurnaldampak.ft.unand.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://wajahhukum.unbari.ac.id">wajahhukum.unbari.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1 %
17	Mela Sari, M. Awaluddin. "Peran Pemerintah Dalam Pengawasan Hak Hak Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan Di Kabupaten Bungo Provinsi Jambi", Journal of Government and Politics (JGOP), 2020 Publication	<1 %

18	ceritapenamaya.blogspot.com Internet Source	<1 %
19	eprints.upj.ac.id Internet Source	<1 %
20	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
21	Barzah Latupono. "PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TERHADAP PEKERJA KONTRAK (OUTSOURCING) DI KOTA AMBON", SASI, 2011 Publication	<1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On

# Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Sopir Jasa Ekspedisi

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---