



## **Analisis Sanksi Disiplin Kerja Terhadap Pelanggaran Karyawan Pada PT. Pouchen Indonesia Di Hubungkan Dengan Hukum Ketenagakerjaan (Undang Nomor 13 Tahun 2003)**

**Anisa Bela Fitri<sup>1</sup>, Sulkiah Hendrawati<sup>2</sup>, Wahyudi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Bina Bangsa

[anisabelafitri@gmail.com](mailto:anisabelafitri@gmail.com)<sup>1</sup>, [Sulkiah.hendrawati2020@gmail.com](mailto:Sulkiah.hendrawati2020@gmail.com)<sup>2</sup>, [whydhie82j@gmail.com](mailto:whydhie82j@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini menganalisis penerapan sanksi disiplin kerja terhadap pelanggaran karyawan di PT. Pouchen Indonesia serta kesesuaiannya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis-empiris melalui observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan pelanggaran yang paling sering terjadi meliputi keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, ketidakpatuhan terhadap SOP dan penggunaan APD, serta pelanggaran ringan lain yang bersifat berulang. Penyebabnya antara lain jarak tempat tinggal, kurangnya pemahaman aturan, rendahnya kesadaran disiplin, dan pengawasan yang belum merata. Perusahaan menerapkan sanksi secara bertahap, mulai teguran lisan, Surat Peringatan I, II, III, hingga Pemutusan Hubungan Kerja sebagai langkah terakhir, yang selalu didahului pencatatan, klarifikasi, dan kesempatan membela diri. Penerapan sanksi tersebut telah sesuai dengan Pasal 108, Pasal 111, Pasal 151 ayat (1), dan Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003, sehingga tidak ditemukan pemotongan upah tanpa dasar maupun sanksi sewenang-wenang. Dengan demikian, sistem sanksi disiplin di PT. Pouchen Indonesia telah mencerminkan asas kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hak pekerja.

**Kata Kunci :** Sanksi Disiplin Kerja, Pelanggaran Karyawan, UU No. 13 Tahun 2003.

### **Abstract**

*This study analyzes the application of work discipline sanctions for employee violations at PT. Pouchen Indonesia and their conformity with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. It employs empirical legal research with a juridical-empirical approach through observation, interviews, and library research. The findings show that the most frequent violations include tardiness, unexcused absence, non-compliance with SOP and PPE use, and other minor repeated violations. The causes include distance from residence, lack of understanding of regulations, low disciplinary awareness, and uneven supervision. The company applies sanctions progressively, from verbal warning, Warning Letters I, II, III, to Termination of Employment as the final step, always preceded by recording, clarification, and the right of defense. The application conforms to Articles 108, 111, 151 paragraph (1), and 161 of Law No. 13 of 2003, with no unlawful wage deductions or arbitrary sanctions found. Thus, the disciplinary sanction system at PT. Pouchen Indonesia reflects the principles of legal certainty, justice, and protection of workers' rights.*

**Keyword :** Work Discipline Sanctions, Employee Violations, Law No. 13 of 2003.

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan yang ada di dunia industri di negara Indonesia saat ini telah menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang disiplin, efektif, dan memiliki tanggung jawab, serta mampu mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dan berharga karena sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia merupakan salah satu kemampuan terpadu antara daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap individunya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik ini akan menjadi kunci utama dalam menjaga kelancaran operasional guna mencapai tujuan suatu perusahaan.

Disiplin kerja ialah salah satu unsur mutlak yang harus dimiliki oleh setiap pekerja agar memiliki tujuan untuk suatu perusahaan dapat tercapai secara optimal. Menurut Siagian (2015), disiplin kerja ialah suatu kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menaati seluruh peraturan yang ada di suatu perusahaan. Sikap patuh dan taat terhadap aturan yang telah ditetapkan pun menjadi landasan terciptanya ketertiban, kelancaran, dan efisiensi dalam bekerja. Secara umum, disiplin kerja ini ialah mencerminkan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang selaras dengan peraturan yang sudah berlaku.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi cenderung akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, menaati peraturan, dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan dapat

menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, terhambatnya proses produksi, serta dapat menimbulkan berbagai permasalahan yang ada didalam lingkungan kerja.

Terdapat beberapa upaya guna menjaga ketertiban dan produktivitas, maka suatu perusahaan perlu menerapkan sistem sanksi yang harus diterapkan secara tegas namun tetap adil dan mendidik terhadap karyawan yang telah melanggar aturan.

Menurut Sinungan (2015), sanksi bukanlah sekadar bentuk hukuman saja, akan tetapi bentuk sarana pembinaan agar karyawan menyadari akan kesalahannya, dan juga dapat memperbaiki perilaku, dan tidak mengulangnya kembali di masa mendatang. Lebih lanjut ditegaskan bahwa penerapan sanksi disiplin kerja ini harus dilakukan secara objektif, dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangan yang sudah berlaku, khususnya yang di bidang ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003, yang membahas tentang Ketenagakerjaan, yang dimana hal ini mengatur secara komprehensif suatu hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja maupun pengusaha dalam hubungan kerja.

Pasal 111 menyatakan bahwa setiap suatu perusahaan wajib memiliki sebuah peraturan perusahaan yang memuat tata tertib kerja, hak serta kewajibannya bagi semua pihak, serta ketentuan mengenai tentang sanksi terhadap pelanggaran kerja. Selain itu, Pasal 161 ini pun telah menegaskan bahwa pemutusan kerja terjadi, karena adanya pelanggaran disiplin yang harus didahului dengan pemberian surat peringatan yang dilakukan secara berjenjang, sehingga tidak boleh dilakukan secara sewenang-nya. PT. Pouchen Indonesia, merupakan sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang memiliki skala besar yang bergerak di bidang produksi alas kaki, dengan berlokasi di Kawasan Industri Nikomas Gemilang, Kecamatan Kibin, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, telah mempekerjakan ribuan tenaga kerja dengan pembagian tugas yang terstruktur.

Dengan jumlah pekerja yang besar, perusahaan ini pun pastinya memiliki tantangan tersendiri dalam menjaga kedisiplinan dan menegakkan tata tertib kerja. Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan di lapangan, masih terdapat beberapa bentuk pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan, antara lain ialah keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah, serta ketidakpatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah dibuat oleh suatu perusahaan. Pelanggaran ini sebagian besar tergolong kedalam pelanggaran ringan namun, dilakukannya hamper setiap hari.

Faktor penyebabnya antara lain jarak tempat tinggal pekerja yang cukup jauh, kurangnya pemahaman terhadap peraturan yang diterapkan oleh perusahaan, rendahnya kesadaran disiplin kerja, serta pengawasan yang belum sepenuhnya merata. Untuk menanggulangi hal itu, PT. Pouchen Indonesia ini telah menerapkan sanksi disiplin secara bertahap, mulai dari teguran lisan, Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, Surat Peringatan III, hingga PHK, sebagai langkah terakhir. Namun demikian, penerapan sanksi tersebut perlu dikaji lebih lanjut, dengan tujuan untuk memastikan kesesuaiannya dengan ketentuan hukum yang membahas tentang ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial maupun pelanggaran terhadap hak yang harus dimiliki oleh pekerja.

### **Teori tentang sumber daya manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset strategis dan penggerak utama guna keberlangsungan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia merupakan salah satu kemampuan terpadu antara daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap individunya. Secara makro, istilah ini telah merujuk pada seluruh penduduk dengan usia kerja yang memiliki potensi menjadi pekerja, sedangkan secara mikro, sumber daya manusia ini telah merujuk pada individu- yang telah tergabung dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan.

Pengelolaan yang harus dimiliki oleh ruang lingkup dan memiliki fungsi yang menyeluruh. Menurut Siagian (2015), memiliki fungsi sebagai perencanaan pekerja, pengorganisasian, pengadaan pada pekerja, pengembangan kemampuan serta keterampilan. Dalam pelaksanaannya, kebijakan pengelolaan ini, tidak hanya memiliki orientasi pada penindakan atas pelanggaran saja, akan tetapi lebih mementingkan upaya korektif yang mendidik dan membangun sikap kerja yang positif demi kepentingan bersama.

### **Teori Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan unsur yang sangat mendasar dalam menjaga tatanan dan kelancaran operasional perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), disiplin kerja adalah kemampuan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan, prosedur kerja, serta norma-norma yang berlaku secara sukarela tanpa adanya paksaan. Secara teoritis, konsep disiplin kerja selaras dengan Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) yang dikemukakan oleh B.F. Skinner. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang dibentuk dan dipengaruhi oleh konsekuensi yang diterimanya atas tindakannya. Perilaku yang diikuti dengan konsekuensi positif cenderung akan diulang dan diperkuat; sebaliknya, perilaku yang diikuti dengan konsekuensi negatif cenderung akan dikurangi atau dihindari.

Oleh karena itu, pemberian penghargaan atas kepatuhan dan sanksi atas pelanggaran merupakan dua sisi yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang berdisiplin. Disiplin kerja memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2019), fungsi disiplin kerja antara lain: menjamin kelancaran jalannya operasional perusahaan, membentuk sikap dan perilaku kerja yang profesional, meningkatkan

efisiensi serta produktivitas kerja, menjadi sarana pengendalian sekaligus pembinaan perilaku karyawan, mewujudkan keadilan dan kepastian hukum di lingkungan kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif.

Untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan, terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan. Menurut Rivai (2018), indikator disiplin kerja meliputi: ketepatan waktu dalam masuk dan pulang kerja, kemampuan menggunakan dan merawat peralatan kerja dengan baik dan benar, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas tugas dan pekerjaannya, serta ketaatan penuh terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, antara lain: kesadaran diri masing-masing individu terhadap pentingnya aturan, dorongan motivasi kerja yang dimiliki, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung penegakan kedisiplinan.

Dalam penerapannya, disiplin kerja dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk, yaitu: disiplin diri yang tumbuh dari kesadaran masing-masing individu, disiplin kelompok yang tumbuh atas kesepakatan bersama dalam satu kelompok, serta disiplin preventif yang bersifat pencegahan, disiplin korektif yang bersifat perbaikan, dan disiplin progresif yang bersifat bertahap sesuai tingkat pelanggaran.

### **Teori Sanksi Disiplin Kerja**

Sanksi disiplin kerja merupakan tindakan konsekuensi yang dijatuhkan secara sah, adil, dan terukur kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku. Menurut Sinungan (2015), tujuan utama pemberian sanksi bukan semata-mata sebagai bentuk hukuman, melainkan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang menyimpang, memberikan efek jera agar tidak mengulangi kesalahan, serta mendidik karyawan agar lebih mematuhi aturan di masa mendatang. Agar sanksi yang diberikan dapat berjalan dengan baik dan tidak menimbulkan perselisihan, terdapat prinsip-prinsip yang wajib dipatuhi, yaitu: sanksi harus sebanding dengan tingkat berat atau ringannya pelanggaran yang dilakukan.

Pemberian sanksi disiplin pada umumnya diterapkan secara bertahap sesuai dengan tingkat pelanggaran, yaitu dimulai dari teguran lisan, kemudian Surat Peringatan Tingkat I, Surat Peringatan Tingkat II, Surat Peringatan Tingkat III, dan sebagai langkah terakhir dapat dijatuhkan Pemutusan Hubungan Kerja apabila karyawan tetap melakukan pelanggaran berulang. Penerapan sanksi yang tepat dan berkeadilan membawa banyak manfaat, antara lain: meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kesadaran bersama di lingkungan perusahaan.

### **Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di Indonesia diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan ini, terdapat beberapa ketentuan pokok yang berkaitan erat dengan penegakan disiplin kerja dan pemberian sanksi, antara lain:

1. Pasal 108, menyatakan bahwa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, maupun Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Artinya, ketentuan mengenai sanksi dan tata tertib yang dibuat oleh perusahaan tidak boleh merugikan pekerja/buruh dan harus tetap sejalan dengan hukum yang berlaku.
2. Pasal 111, menetapkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 10 orang atau lebih wajib menyusun Peraturan Perusahaan yang sekurang-kurangnya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja, tata tertib kerja, dan ketentuan mengenai sanksi pelanggaran. Dengan demikian, setiap sanksi yang akan diterapkan harus telah diatur secara jelas dalam Peraturan Perusahaan yang sah.
3. Pasal 161, mengatur secara khusus mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran disiplin kerja. Ditegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan tersebut wajib didahului dengan pemberian Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, dan Surat Peringatan III secara berturut-turut, yang masing-masing berlaku selama 6 bulan. Apabila Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan tanpa melalui tahapan peringatan berjenjang ini, maka Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dinyatakan tidak sah secara hukum, dan perusahaan wajib menerima kembali pekerja serta membayar seluruh hak-hak yang terputus.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis-empiris, mengkaji ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta penerapan sanksi disiplin kerja di PT. Pouchen Indonesia dan kesesuaiannya dengan hukum yang berlaku. Penelitian berlangsung di PT. Pouchen Indonesia, Kabupaten Serang, pada Juli–Agustus 2026. Data yang digunakan meliputi data primer dari pengamatan dan wawancara, serta data sekunder dari penelitian kepustakaan berupa peraturan, literatur, dan bahan hukum lainnya. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, kemudian dianalisis secara kualitatif-deskriptif dengan menghubungkan ketentuan hukum dan praktik di lapangan hingga ditarik kesimpulan.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pelanggaran disiplin kerja yang paling sering terjadi antara lain keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah, ketidakpatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur dan penggunaan Alat Pelindung Diri, serta pelanggaran ringan lainnya seperti penggunaan telepon genggam saat jam kerja dan kelalaian melengkapi atribut kerja; pelanggaran tersebut mayoritas bersifat ringan namun sering terjadi berulang, yang penyebabnya berkaitan dengan jarak tempat tinggal, kurangnya pemahaman terhadap aturan, rendahnya kesadaran disiplin, serta pengawasan yang belum merata di setiap lini produksi.
2. PT. Pouchen Indonesia menerapkan sanksi disiplin secara bertahap dan berjenjang yang dimulai dari teguran lisan, Surat Peringatan Tingkat I, Surat Peringatan Tingkat II, Surat Peringatan Tingkat III, hingga Pemutusan Hubungan Kerja sebagai langkah terakhir, yang selalu didahului dengan pencatatan pelanggaran, klarifikasi, serta pemberian kesempatan karyawan untuk membela diri sebelum sanksi ditetapkan dengan prinsip pembinaan lebih diutamakan daripada hukuman serta sanksi sebanding, objektif, dan berlaku adil bagi semua pihak.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa Peraturan Perusahaan serta penerapan sanksi disiplin kerja di PT. Pouchen Indonesia telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 108 yang tidak bertentangan dengan peraturan undang-undang, Pasal 111 yang telah mewajibkan penyusunan Peraturan Perusahaan, Pasal 151 ayat (1) yang mengutamakan pembinaan dan mencegah Pemutusan Hubungan Kerja, serta Pasal 161 yang telah menerapkan Surat Peringatan berjenjang sebelum Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga tidak ada pemotongan upah tanpa dasar tertulis dan tidak ada sanksi yang dijatuhkan secara sewenang-wenang tanpa memberikan kesempatan klarifikasi dan pembelaan diri.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis sanksi disiplin kerja terhadap pelanggaran karyawan pada PT. Pouchen Indonesia yang dikaitkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelanggaran disiplin kerja yang paling sering terjadi di PT. Pouchen Indonesia meliputi keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah, ketidakpatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur dan penggunaan Alat Pelindung Diri, serta pelanggaran ringan lainnya seperti penggunaan telepon genggam saat jam kerja dan kelalaian melengkapi atribut kerja. Pelanggaran tersebut mayoritas bersifat ringan namun sering terjadi berulang, yang penyebabnya berkaitan dengan jarak tempat tinggal karyawan, kurangnya pemahaman terhadap aturan perusahaan, rendahnya kesadaran disiplin, serta pengawasan yang belum sepenuhnya merata di setiap lini produksi.
2. Penerapan sanksi disiplin kerja di PT. Pouchen Indonesia dilakukan secara bertahap dan berjenjang, dimulai dari teguran lisan, Surat Peringatan Tingkat I, Surat Peringatan Tingkat II, Surat Peringatan Tingkat III, hingga Pemutusan Hubungan Kerja sebagai langkah terakhir. Setiap pemberian sanksi selalu didahului dengan pencatatan pelanggaran, klarifikasi, serta pemberian kesempatan karyawan untuk membela diri sebelum sanksi ditetapkan, dengan prinsip pembinaan lebih diutamakan daripada hukuman serta sanksi sebanding, objektif, dan berlaku adil bagi seluruh karyawan.

Kesesuaian penerapan sanksi disiplin kerja di PT. Pouchen Indonesia telah sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 108 yang menjamin Peraturan Perusahaan tidak bertentangan dengan undang-undang, Pasal 111 yang telah dipenuhi dengan adanya Peraturan Perusahaan yang memuat tata tertib dan sanksi, Pasal 151 ayat (1) yang mengutamakan pembinaan dan mencegah Pemutusan Hubungan Kerja, serta Pasal 161 yang telah menerapkan Surat Peringatan berjenjang sebelum Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu, tidak ditemukan adanya pemotongan upah tanpa dasar tertulis dan tidak ada sanksi yang dijatuhkan secara sewenang-wenang tanpa memberikan kesempatan klarifikasi serta pembelaan diri kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Syamsul H. (2020). Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 10(2), 89–104.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-235/MEN/2003 tentang Ketentuan yang Belum Diatur dalam Peraturan Perusahaan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mansur, Ali. (2021). Perlindungan Hak Pekerja dalam Penerapan Sanksi Disiplin Kerja. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 8(1), 34–47.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.



- Peraturan Perusahaan PT. Pouchen Indonesia Tahun 2025. Serang: PT. Pouchen Indonesia.
- Purnomo, Bambang H. (2019). Kesesuaian Peraturan Perusahaan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Bisnis*, 28(3), 211–228.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, Kartika. (2022). Analisis Pelanggaran Disiplin Kerja dan Tanggung Jawab Pengusaha. *Jurnal Hukum dan Sosial*, 12(1), 56–72.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarto, Joko. (2020). Asas Pembinaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena Pelanggaran Disiplin. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 27(4), 789–806.
- Sulkiah, Hendrawati; Wahyudi; Anisa Bela Fitri. (2026). Analisis Sanksi Disiplin Kerja terhadap Pelanggaran Karyawan pada PT. Pouchen Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Universitas Bina Bangsa*, 5(1), 45–58.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.
- Widodo, Suparno Eko. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.