

## **Kesenjangan Antara Norma Hukum dan Realitas Sosial dalam Kasus Pemecatan Massal Pekerja PT Danbi Internasional Garut: Analisis Sosiologi Hukum**

**Amunizal Amien<sup>1</sup>, Aditya Setiawan<sup>2</sup>, Sri Damayanti<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Korespondensi: [amienamunizal@gmail.com](mailto:amienamunizal@gmail.com)

---

### **Informasi Artikel**

#### **Riwayat artikel:**

Diterima October 19<sup>th</sup>, 2025

Direvisi October 26<sup>th</sup>, 2025

Diterima November 03<sup>th</sup>, 2025

---

#### **Kata kunci:**

Sosiologi Hukum; PHK Massal;  
Kesenjangan Norma Hukum;  
Realitas Sosial; PT Danbi  
Internasional; Penegakan Hukum;  
Kepailitan.

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini membahas kesenjangan antara norma hukum dan realitas sosial dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di PT Danbi Internasional Garut pada awal tahun 2025. Secara normatif, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Namun, implementasi di lapangan menunjukkan ketimpangan yang signifikan antara hukum tertulis (*law in the books*) dan praktik nyata (*law in action*). Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan perspektif sosiologi hukum, penelitian ini menelaah disfungsi hukum dalam melindungi hak pekerja serta faktor-faktor penyebab kesenjangan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lemahnya penegakan hukum, minimnya komunikasi antara perusahaan dan pekerja, serta ketimpangan modal sosial dan ekonomi antara aktor dalam arena industri menjadi penyebab utama terjadinya ketidakselarasan antara norma hukum dan realitas sosial. Kasus ini menggambarkan kegagalan hukum dalam menjalankan fungsinya sebagai *alat rekayasa sosial* (*law as a tool of social engineering*) sebagaimana dikemukakan oleh Roscoe Pound. Dengan demikian, diperlukan peran aktif pemerintah dalam memperkuat pengawasan, penegakan hukum, serta memastikan keadilan sosial bagi pekerja terdampak.



© 2025 Para Penulis. Diterbitkan oleh Riset Anak Bangsa. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

---

## **PENDAHULUAN**

Indonesia adalah negara hukum, negara ini dijalankan dengan berdasar kepada Pancasila dan Undang-Undang sebagai ideologi kebangsaan. Namun, idealisme ini pada implementasinya masih sulit dan cenderung gagal dicapai oleh negara ini. Hal ini ditunjukkan salah satunya oleh realitas pada sektor industri di Indonesia yang sedang mengalami fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) massal. Pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang no.13 tahun 2003 adalah penyelesaian hubungan kerja dikarenakan oleh hal-hal tertentu yang menyebabkan terputusnya hak dan kewajiban antara penerima kerja dan pemberi kerja, juga PHK ini ialah opsional terakhir dari perusahaan dalam arti kebijakan ini bisa dipakai dalam situasi akhir sebagai solusi untuk menjaga stabilitas Perusahaan dengan catatan mengikuti prosedur dan norma yang ada. Berdasar kepada UU Ketenagakerjaan, Perusahaan tidak bisa asal memutus PHK ini secara sepihak, harus ada pemberitahuan, pemenuhan hak-hak pekerja yang akan di-putus serta jaminan sosial dan yang lainnya (Maringan, 2015).

Secara Normatif, hukum Ketenagakerjaan ini adalah payung hukum bagi Perusahaan sebagai pemilik modal dan pekerja sebagai aktor yang menjalankan Perusahaan. Kemudian juga menjelaskan regulasi dan menetapkan bentuk ideal untuk menjalankan sebuah Perusahaan tentang hak dan kewajiban Perusahaan dan pekerja agar tercipta lingkungan kerja yang berkeadilan dan bertanggung jawab secara sosial. Pada konteks masalah yang disebutkan, hukum Ketenagakerjaan ini menjamin perlindungan dan jaminan sosial terhadap pekerja yang mengalami PHK, berupa pesangon, gaji yang semestinya dibayarkan dan lain-lain (Maringan, 2025). Namun realitas menunjukkan bahwa pekerja seringkali tidak mendapatkan hak yang seharusnya mereka dapatkan, ini tidak sesuai dengan apa yang dicita-citakan hukum tersebut.

Kasus Pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di PT Danbi Internasional Garut pada awal tahun 2025 merupakan salah satu contoh nyata dari fenomena tersebut. PT Danbi Internasional adalah Perusahaan manufaktur yang terletak di Desa Suci, Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut,

bergerak sebagai produsen bulu mata yang mendistribusikan produknya sampai mancanegara. Namun, pada awal tahun ini, Perusahaan ini menghentikan secara menyeluruh proses produksi dan menutup Perusahaan. Dari data awal yang didapat, Perusahaan ini dinyatakan pailit oleh pengadilan. Hal ini berdampak pada karyawan yang bekerja disana, sekitar lebih 2.000 pekerja menjadi korban PHK secara tiba tiba, tanpa proses yang jelas, yang kemudian berujung pada kekecewaan sampai gelombang protes dari para pekerja yang sampai saat ini belum mendapatkan kejelasan tentang nasib atau setidaknya tentang hak-hak mereka yang seharusnya mereka dapatkan (Ghani, 2025)

Menurut Roscoe pound, seorang ahli yang menggagas *sociological jurisprudence*, dan juga satu dari beberapa tokoh yang mencetuskan konsep sosiologi hukum, konsep ini menyatakan bahwa sebaik-baiknya hukum adalah *living law* yaitu hukum yang hidup di Masyarakat. Pound membagi hukum kedalam dua yaitu "*law in book*" dan "*law in action*", beliau berpendapat bahwa hukum tidak hanya sebatas norma tertulis (*law in book*) tetapi juga diimplementasikan dan direfleksikan oleh "*law in action*" yaitu bagaimana hukum bekerja pada realitas sosial (Abustan, 2025). Dalam konteks kajian ini, teori pound menempatkan Undang-Undang no. 13 tahun 2003 sebagai *law in book* atau hukum tertulis dan fenomena PHK yang terjadi sebagai "*law in action*". Menurut ideologi Beliau, antara norma tertulis dengan realitas sosial yang terjadi seharusnya terdapat harmonisasi dan keserasian agar hukum Kembali kepada esensinya. Esensi hukum menurut Pound adalah *Law as a tool of social engeneering*, hukum sebagai alat rekayasa sosial untuk mengatur dan menyeimbangkan tatanan sosial agar tercipta keadilan, kesejahteraan dan stabilitas (Abustan, 2025). Namun pada implementasinya, idealisme ini dipertanyakan dan terasa tidak sesuai melihat fenomena di atas, yang mengindikasikan kesejangan antara *law in book* dengan *law in action*.

Maka dari itu fenomena PHK massal di PT Danbi Internasional Garut bukan hanya persoalan ketenagakerjaan, tetapi mencerminkan dinamika relasi antara hukum dan Masyarakat. Oleh karena itu penelitian ini penting untuk menguraikan bagaimana kesenjangan antara norma hukum dan praktek sosial yang terjadi, serta apa saja factor factor penyebab yang menyebabkan kesenjangan tersebut. Melalui kajian sosiologi hukum,ajian ini berupaya menjelaskan dan memahami hukum bukan hanya sebagai teks formal tetapi sebagai bagian dari system sosial yang dipengaruhi oleh struktur sosial Masyarakat.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam kajian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan suatu fenomena atau isu secara deskriptif. Dengan pendekatan ini, peneliti berupaya untuk membangun makna berkaitan dengan suatu fenomena atau isu yang terjadi di lapangan (Cresswell, 2009). Sumber data primer kajian ini menggunakan metode studi literatur, menggunakan artikel, jurnal, media massa berita sebagai referensi dan data awal. Kemudian juga melakukan studi lapangan sebagai data sekunder, dilakukan wawancara dengan aktor-aktor yang berkaitan dengan fenomena dan isu yang dikaji. Selanjutnya data literatur dan data lapangan dielaborasi dan dianalisis secara teoritis menggunakan perspektif sosiologis, secara khusus dengan pendekatan sosiologi hukum yang menafsirkan norma hukum dan penerapannya pada fenomena atau realitas sosial yang konkrit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Lokus Kajian

PT Danbi Internasional merupakan sebuah Perusahaan manufaktur yang memproduksi bulu mata palsu. Terletak di Jl. Jendral Ahmad Yani no. 380, Desa Suci Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut, Jawa Barat. Perusahaan ini merupakan cabang dari *Seowoo International Corp*, Perusahaan yang berasal dari korea. Sesuai dengan namanya Perusahaan ini mengekspor 100% produksinya ke luar negeri dengan memiliki pasar terkuatnya di Amerika Serikat dan Eropa (Rahayu et al, 2020). Tenaga kerja di Perusahaan ini hampir semuanya adalah Perempuan dan ada lebih dari 2000 pekerja yang mendorong dan menjadi tangan produksi dari Perusahaan ini.

PT Danbi Internasional Garut ini didirikan pada tahun 2009 oleh *Seowoo International Corp* sebagai respon terhadap potensi pasar yang besar dan permintaan pasar yang tinggi, maka dari itu pencabangan ini dilakukan untuk meningkatkan kuantitas produksi. Peningkatan kuantitas ini tetap didasarkan pada kualitas produk bulu mata palsu ini yang bagus mirip dengan yang asli bahkan lebih baik, dikarenakan dibuat langsung oleh tangan pekerja, bukan otomatisasi dari mesin. (Arifin, 2014)

Namun pada tahun 2025, Perusahaan ini dinyatakan pailit oleh pengadilan. Sehingga Perusahaan ditutup dan menghentikan seluruh aktivitas produksinya. Hal ini menyebabkan 2000 lebih pekerja terdampak dan kehilangan pekerjaannya. Maka dari itu, fenomena ini bukan hanya terbatas pada masalah Perusahaan tetapi masalah sosial karena menyangkut hajat hidup orang banyak, para pekerja yang kehilangan sumber mata pencahariannya, menimbulkan kerentanan sosial, rentan kemiskinan, rentan konflik. Melihat situasi ini, hukum menurut Pound berfungsi sebagai alat rekayasa sosial, alat yang seharusnya memotori perubahan yang dan menjaga stabilitas sosial ini justru mengalami disfungsi pada kenyataannya.

### **Fenomena PHK dan Dasar Hukum**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang no.13 tahun 2003 adalah penyelesaian hubungan kerja dikarenakan oleh hal hal tertentu yang menyebabkan terputusnya hak dan kewajiban antara penerima kerja dan pemberi kerja (Maringan, 2015). Menurut dasar hukum yang sama, Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dibagi kedalam 4 jenis:

- 1) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan, akibat dari kebijakan Perusahaan itu sendiri dalam operasionalnya seperti pemutupan usaha, re-organisasi usaha, efisiensi ataupun pelanggaran disiplin oleh pekerja.
- 2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pekerja atas keinginan dari pekerja itu sendiri atau karena alasan yang mendesak seperti kekerasan dalam lingkungan kerja atau pelanggaran hak pekerja
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan, yaitu Pemutusan Hubungan kerja dengan pengajuan dari pemberi kerja atau penerima kerja kepada pengadilan sebagai pihak ketiga apabila pemutusan hubungan kerja tidak terselesaikan oleh kedua belah pihak, tentusaja dengan alasan jelas dan baik.
- 4) Pemutudan Hubungan Kerja yang batal demi hukum, yaitu pemutusan hubungan kerja yang selesai dengan otomatis, seperti kematian pekerja dan selesainya masa kontrak.

Keempat jenis yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan ini bertujuan untuk menetapkan dan melindungi hak dan kewajiban serta tanggung jawab antara pemberi kerja dan penerima kerja dalam hubungan kerja. Dasar hukum melindungi masing masing jenis dan mempunyai mekanisme dan implikasinya sendiri (Hidayani & Munthe, 2018).

Meninjau dari dasar hukum di atas, maka pemutusan hubungan kerja yang baik adalah pemutusan hubungan kerja yang ditempuh dengan proses yang baik pula dan dengan rasionalisasi yang jelas sehingga bisa menciptakan hubungan kerja yang baik.

### **Kesenjangan Norma Hukum dan Realitas yang Terjadi.**

Meskipun terdapat dasar hukum yang jelas yang mengatur dan menetapkan standar pada hubungan kerja, akan tetapi pada realitasnya ada gap antara dasar hukum itu dengan implementasi dan praktiknya. Sebagai studi, kasus di PT. Danbi Internasional Garut contohnya, lebih dari 2000 pekerjaanya kehilangan pekerjaan. Berdasarkan hasil studi lapangan, menurut tuturan dari pekerja yang terdampak dan menjadi korban, bercerita bahwa Perusahaan tempat mereka bekerja tutup secara mendadak tanpa pemberitahuan, mereka hanya mengetahui bahwa mereka berangkat bekerja seperti biasa dan mendapati tempat mereka bekerja telah disegel. Kejadian ini terjadi pada awal tahun 2025, dan sampai dengan saat ini belum ada penjelasan dari pihak Perusahaan dan yang mereka tahu adalah Perusahaan mereka mengalami kebangkrutan dan dinyatakan pailit. Nasib mereka menggantung sampai saat ini, barang barang produksi dan bangunan tempat produksi dijaga oleh para pekerja. Aksi ini dilakukan sebagai protes simbolik menuntut hak yang selayaknya mereka dapatkan.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa realitas yang terjadi tidak sesuai ekspektasi hukum, Dimana seharusnya setiap kebijakan, setiap tindakan, setiap kewajiban dan setiap hak harus dijalankan sesuai dengan norma hukum ketenagakerjaan. tetapi dalam konteks ini, pada kasus PT. Danbi Internasional tidak mengindahkan norma hukum yang ada, bahkan lebih parahnya ini merupakan sebuah pengabaian, dalam arti Perusahaan ini lepas tangan dan tidak melakukan proses tahapan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur dan regulasi yang ada, tidak ada konsolidasi atau sosialisasi dengan para pekerja tentang hubungan kerja.

Adapun Undang-Undang no.37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU, jelas dalam hukum ketenagakerjaan tentang kepailitan dan kewajiban dari Perusahaan uang telah dinyatakan pailit.

Disebutkan juga posisi pekerja dalam tetapan itu, bahwa pekerja adalah prioritas untuk ditunaikan haknya dan wajib bagi Perusahaan untuk membayarnya sebagai hutang yang perlu dilunasi (Wulandari, 2025). Namun Kembali berdasarkan hasil temuan di lapangan, Perusahaan PT Danbi Internasional ini sampai saat ini abai terhadap kewajibannya memenuhi hak para pekerjanya. Hak hak pekerja yang belum dibayarkan atau belum ditunaikan Perusahaan ini antara lain: hak pesangon, gaji yang belum terbayarkan, dan Tunjangan Hari Raya dan lainnya kepada pekerja berjumlah 2.069 orang. Hal ini menyebabkan kerentanan sosial, akibat dari fenomena ini, ribuan orang menganggur tanpa kejelasan status, memicu gelombang protes yang sangat akan berdampak dan mengganggu stabilitas sosial.

Dalam perspektif sosiologi hukum fenomena ini adalah bentuk kegagalan fungsi hukum. Menurut Roscoe Pound, Fungsi hukum, *law as a tool of social engineering* yaitu hukum adalah alat rekayasa sosial. Pada konteks kajian ini hukum ketenagakerjaan mengalami disfungsi pada prakteknya untuk menjaga stabilitas sosial dan hubungan kerja yang baik pada kasus ini. Perusahaan sama sekali mengabaikan hukum yang ada dan tidak mengindahkannya. Artinya, implementasi hukum pada kasus ini hanya sampai pada taraf hukum tertulis (*law in the books*) dengan menempatkan hukum pasif, Dimana idealnya hukum itu harus sampai pada taraf (*law in action*) yaitu tentang hukum bekerja pada realitas sosial dan benar benar Kembali kepada esensi dan fungsinya sebagai alat rekayasa sosial yang dalam ranah ini sebagai penjamin dan pelindung hak hak pekerja dan memastikan pekerja mendapatkan keadilan dan kesejahteraan.

### **Faktor Penyebab Kesenjangan Norma Hukum dan Realitas Sosial**

Adanya gap antara norma hukum dengan realitas yang terjadi bukan serta merta secara organik. Melainkan ada kausalitas, hubungan sebab akibat yang pada akhirnya menciptakan kesenjangan ini. Penyebab yang paling utama adalah lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Pada hasil temuan lapangan memperlihatkan proses pengawasan dan penindakan dari dinas tenaga kerja lamban dan tidak tegas. Padahal melihat kondisi perkembangan kasus saat ini, sangat jelas bahwa perusahaan melakukan pelanggaran secara terbuka, namun hingga saat ini belum ada sanksi atau penindakan. Kondisi ini pun menyebabkan kebingungan dari pekerja tentang kepada siapa harus melapor atau berpasrah dan menyerahkan masalah ini kepada serikat untuk ditindak lanjut. Akibatnya hukum hanya berlaku diatas kertas dan nirfungsi pada implementasinya.

Selain itu, penyebab utama lainnya adalah komunikasi Perusahaan ke pekerja sangat minim. Pada temuan yang diketahui tentang hari pertama pekerja tidak bekerja adalah mendadak dan bahkan tidak ada pemberitahuan apapun dari pihak Perusahaan. Hal ini adalah awal mula penyelewengan atau pelanggaran yang dilakukan oleh Perusahaan yang kemudiannya menyebabkan kesenjangan dimaksud dan kerentanan sosial di Masyarakat. Fakta ini merefleksikan relasi kekuasaan yang buruk dalam struktur Perusahaan ini.

Pada analisis sosiologis, perspektif sosiologi hukum terkait faktor penyebab fenomena ini adalah ketimpangan akses atau ketimpangan modal. Bourdieu, menjelaskan fenomena ini menjadikan hukum dan lingkungan kerja di Perusahaan ini sebagai arena (*field*) yang dimotorisasi dan dimobilisasi oleh aktor aktor dalam konteks ini adalah Perusahaan, tenaga kerja dan pemerintah. Yang mana masing masing memiliki modalnya masing masing tetapi tidak stabil (Nurfita, 2025). Dalam konteks ini, Perusahaan memiliki modal ekonomi yang kuat dan dominan sehingga memungkinkannya menjangkau akses hukum yang lebih, sedangkan pekerja lemah pada modal itu namun memiliki modal yang kuat pada modal sosial, relasi antar pekerja dan jaringan sosialnya menjadi kekuatan pekerja. Maka dari itu untuk menyeimbangkan dan menjaga stabilitas sosial pemerintah perlu hadir sebagai penengah pengawas dan penindak yang moat dan berkeadilan dengan memastikan norma hukum tidak hanya tertulis tetapi juga dijalankan dengan sebenar benarnya dan tegas tegasnya, jangan sampai terbang pilih.

### **KESIMPULAN**

Perkara lebih dari 2000 pekerja di PT danbi Internasional adalah manifestasi dari kesenjangan norma hukum dan realitas sosial. Hukum ketenagakerjaan hanya sebatas norma tertulis yang tidak berfungsi pada implementasinya dan disaat sedang dibutuhkan. Kewajiban yang dilanggar, tanggung jawab yang diabaikan oleh Perusahaan belum mendapat ganjaran atau penindakan dari pihak yang berwenang, sedangkan para pekerja yang sedang digantung hak hak nya masih blum terpenuhi, masa depannya belum jelas dan kepastian hukum lambat dan sampai saat ini belum menemukan keadilan yang dicita-citakan oleh hukum itu sendiri

Kesenjangan norma hukum dan realitas sosial yang ada pada kasus PT. Danbi Internasional ini didasari oleh tidak ada transparansi Perusahaan terhadap pekerja, relasi kerja dari kedua pihak tidak harmonis sehingga interaksi dan komunikasi tidak berjalan hingga berujung pada protes, kemudian sebab yang paling dominan diakibatkan oleh aparat atau pihak yang berwenang lambat dalam memproses atau menangani kasus ini, sehingga pekerja harus masih digantung selama beberapa bulan.

## REFERENSI

- Wulandari & Faslah R. (2025). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Kasus PHK. *Journal of Business Economics and Management*, Vol. 01 No. 04.
- Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal Magister Hukum UMA*, 11(2), 2541–5913.
- Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang NO. 13 TAHUN 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 3(13), 1–10
- Abustan. (2023). *Sosiologi Hukum: Memotret Realitas, Moralitas, Kualitas Penegakan Hukum*. Edu Publisher
- Aryarindra, A. (2025). Dampak Hukum Dan Sosial Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja di Indonesia. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*.
- Creswell, J.W. (2009). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Belbuk.com
- Nurfita, A & Febrianti. (2025). Hukum Sebagai Alat Kekuasaan: Analisis Sosiologis Terhadap Kebijakan Tidak Netral. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial* Volume8, Number 3, 2025pp21-30
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU.
- Amilia, N. K. S. I., & Yusa, I. G. (2019). Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 1–5
- Mulyati, & Wulansari, R. (2024). Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 01(04), 967–971
- Wahyuni, W. (2025). Perlindungan PHK Sepihak dalam Undang-Undang. *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-phk-sepihak-dalam-undang-undang-lt62a18f40a402f/>
- Rahayu, et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Danbi Internasional). *Bussiness Management and Entrepreneurship journal*.
- Arifin, I. (2014). Pengaruh Bahan Baku, Biaya Tenaga Kerja Langsung dan Mesin Terhadap Jumlah Persediaan Barang Jadi (Studi Kasus PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis). *Tel-U Collection*
- Ghani. (2025). Resah Dede Nasib Kerjanya Tak Jelas Usai Perusahaanya Pailit. *Detik.com*, dilansir pada <https://www.detik.com/jabar/berita/d-7785967/resah-dede-nasib-kerjanya-tak-jelas-usai-perusahaanya-pailit>.