JIPSI: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sains Islam Interdisipiner
Vol. 5, No. 4, November 2026, pp. 4897-4904
http://journal.amorfati.id/index.php/jipsi || ISSN 2962-9187

Interdisciplinary Scope of Science and Education, Islamic Education and Science, Integration of Science and Islam, Islamic Thought and Philosophy, Integration of Social Sciences, Humanities, and Islamic Studies, Islamic Economics and Business Studies, and Islamic Ethics in Science and Technology

Kajian Yuridis Normatif Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Nasional

La Idul [a,1,*], Mochamad Maulana Yusup [b,2], Andhika Nugraha Bhakti Agung [c,3], Yeti Kurniati [d,4]

[*a,b, c, d] Universitas Langlang Buana, Indonesia

[1] laidul69@gmail.com, [2] maulanayusup8182@gmail.com, [3] nugrahaandhika43@gmail.com
*Correspondent Author; laidul69@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received:
21-08-2026
Revised:
27-09-2026
Accepted:
17-10-2026
Available Online:
23-11-2026

Keywords
Industrial Relations; Legal Protection; Unilateral Termination Of Employment

ABSTRACT

Unilateral termination of employment (UTE) by companies remains a critical issue in Indonesian labor law, directly affecting workers' economic security and fundamental rights. This study aims to analyze the legal validity and consequences of UTE and to formulate forms of legal protection available to affected workers. The research employs a normative juridical method with statutory, conceptual, and case-study approaches to several Industrial Relations Court decisions. The findings indicate that UTE conducted without fulfilling formal and material procedures is declared null and void, obliging employers to fulfill severance pay, length-of-service compensation, and other entitlements. Legal protection for workers is available through non-litigation mechanisms such as bipartite negotiation, mediation, conciliation, and arbitration, as well as through litigation via the Industrial Relations Court, further supported by trade unions and manpower offices. This study recommends strengthening implementing regulations, enhancing mediator competence, and improving corporate compliance with legal procedures to achieve fair and legally certain industrial relations.

This is an open-access article under the CC–BY-SA license.

Pendahuluan

Hubungan kerja pada hakikatnya lahir dari kesepakatan yang mengikat antara pekerja dan pengusaha, sebagaimana diamanatkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun, dalam praktiknya, relasi kerja tersebut kerap berakhir secara tidak proporsional melalui tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan secara sepihak, tanpa melalui mekanisme perundingan sebagaimana disyaratkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat 11.626 kasus PHK sepanjang tahun 2022, sementara Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) mencatat lebih dari 87.000 pekerja di sektor tekstil kehilangan pekerjaannya pada periode yang sama. Fenomena ini menegaskan bahwa das sein atau kenyataan empiris di lapangan masih jauh berbeda

dengan das sollen, yaitu cita hukum ketenagakerjaan yang mengedepankan keadilan substantif dan perlindungan pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi lemah (bargaining position) dibandingkan pengusaha.

Kasus konkret seperti PHK sepihak yang menimpa pekerja PT Sinar Continental karena dalih habis kontrak padahal sifat pekerjaannya tetap dan berkelanjutan , maupun PHK terhadap pekerja kontrak sebelum masa perjanjian berakhir yang telah diputus oleh Pengadilan Negeri Palangka Raya , memperlihatkan bahwa pelanggaran prosedural PHK bukan sekadar persoalan normatif belaka, melainkan realitas yang berulang dan menimbulkan kerugian ekonomi maupun psikologis bagi pekerja. Secara teoretis, kajian mengenai PHK sepihak telah banyak dilakukan oleh para peneliti hukum ketenagakerjaan. Silhatunnayati dan Miftah menegaskan bahwa PHK yang dilaksanakan tanpa dasar hukum dan tanpa prosedur yang sah bertentangan dengan asas keadilan dan kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sejalan dengan itu, Hananto dan Lie melalui analisis putusan Nomor 361/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST menyimpulkan bahwa meskipun perlindungan hak pekerja telah diatur secara eksplisit, dalam praktiknya masih ditemukan pelanggaran berupa tidak dibayarkannya pesangon sesuai ketentuan atau diabaikannya prosedur penyelesaian perselisihan yang berlaku.

Sementara itu, penelitian Sartika, Bafadhal, dan Sayuti terhadap kasus PHK di masa pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa faktor eksternal seperti krisis ekonomi kerap dijadikan legitimasi bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan kerja tanpa menempuh jalur mediasi terlebih dahulu. Meskipun demikian, mayoritas kajian terdahulu tersebut cenderung bersifat kasuistik, yakni terfokus pada analisis satu putusan pengadilan hubungan industrial tertentu tanpa menyusun kerangka yuridis normatif yang komprehensif dan menyeluruh mengenai keabsahan PHK sepihak dalam konstelasi hukum ketenagakerjaan nasional pascaberlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Terdapat gap penelitian berupa minimnya kajian yang secara sistematis mengintegrasikan analisis norma, asas hukum, dan mekanisme penyelesaian sengketa (non-litigasi dan litigasi) sekaligus, sebagaimana disinggung dalam kajian Zulkadri, Cindrapole, dan Ramadhan yang menekankan pentingnya penelusuran akibat hukum dan upaya hukum secara bersamaan. Oleh karena itu, novelty atau kebaruan dari penelitian ini terletak pada upaya menyusun kajian yuridis normatif yang tidak hanya membedah keabsahan PHK sepihak berdasarkan norma yang berlaku, tetapi juga mengevaluasi efektivitas mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja secara utuh, mulai dari tahap pencegahan, proses penyelesaian, hingga pemenuhan hak-hak normatif pascaputusan.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: pertama, bagaimana keabsahan dan akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan nasional; dan kedua, bagaimana bentuk perlindungan hukum serta upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam menghadapi tindakan PHK sepihak tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam keabsahan yuridis PHK sepihak berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, serta merumuskan bentuk perlindungan hukum yang ideal bagi pekerja yang menjadi korban tindakan tersebut. Adapun manfaat penelitian ini bersifat teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait konsep keadilan prosedural dalam pengakhiran hubungan kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pekerja, pengusaha, praktisi hukum, maupun pembuat kebijakan dalam merumuskan langkah pencegahan dan penyelesaian sengketa PHK sepihak secara lebih

berkeadilan dan berkepastian hukum.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang mengkaji norma, asas, serta doktrin hukum sebagai sistem yang koheren, bukan menelaah perilaku masyarakat secara empiris di lapangan. Pendekatan yang digunakan meliputi statute approach atau pendekatan perundang-undangan, dengan menelaah keterkaitan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan conceptual approach atau pendekatan konseptual, guna menelusuri prinsip-prinsip hukum yang melandasi keabsahan pemutusan hubungan kerja sepihak. Selain itu, digunakan pula case approach melalui telaah beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang relevan, sebagai bahan pembanding atas penerapan norma secara konkret dalam praktik peradilan.

Bahan hukum dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga jenis. Bahan hukum primer bersumber dari peraturan perundang-undangan yang mengikat secara langsung, meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta ketentuan ketenagakerjaan yang telah disebutkan. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para pakar hukum yang memberikan penjelasan dan analisis terhadap bahan hukum primer. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia yang berfungsi sebagai penunjang pemahaman istilah teknis. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), yakni menghimpun dan menelaah dokumen hukum, literatur, serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan objek kajian. Seluruh bahan hukum yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan teknik deskriptif-preskriptif, yaitu memaparkan fakta hukum yang ada kemudian memberikan penilaian normatif mengenai kesesuaiannya dengan asas dan kaidah hukum yang berlaku. Hasil analisis tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja sepihak serta memberikan rekomendasi konstruktif bagi penyempurnaan perlindungan hukum ketenagakerjaan nasional.

Hasil dan Pembahasan

Keabsahan dan Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Perusahaan Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Nasional

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional bukan sekadar tindakan administratif semata, melainkan peristiwa hukum yang mengakhiri hak dan kewajiban timbal balik antara pekerja dan pengusaha yang lahir dari perjanjian kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan tenaga kerja sebagai unsur strategis pembangunan nasional sekaligus menegaskan perlunya perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi, sehingga hubungan kerja yang dibangun antara kedua belah pihak harus dilandasi asas kesetaraan, bukan relasi kekuasaan sepihak. Ketentuan ini menjadi fondasi normatif yang menjadikan setiap tindakan PHK, agar sah secara hukum, wajib melalui tahapan yang telah ditentukan, bukan berdasarkan kehendak sepihak pengusaha semata.

Persoalan keabsahan PHK sepihak tidak dapat dilepaskan dari dua kerangka teoretis yang saling berkelindan, yaitu perspektif kepentingan ekonomi dan perspektif hak asasi manusia. Zulfah, Aritonang, dan Nurhalija menemukan bahwa dalam sudut pandang ekonomi, baik penganut Teori Ekonomi Neoklasik maupun Teori Ekonomi Kelembagaan Baru memiliki perbedaan pandangan mengenai urgensi regulasi PHK, namun keduanya

sepakat bahwa tindakan PHK semestinya tidak boleh mengorbankan produktivitas dan efisiensi perusahaan secara serampangan. Di sisi lain, dari perspektif hak asasi manusia, pekerja memiliki hak fundamental untuk tidak diberhentikan secara tidak adil, yang mencakup dimensi keadilan substantif maupun keadilan prosedural. Dengan demikian, keabsahan PHK sepihak semestinya diukur bukan hanya dari kemampuan perusahaan menjustifikasi keputusannya secara ekonomis, melainkan juga dari sejauh mana proses tersebut menghormati martabat dan hak dasar pekerja sebagai manusia.

Dalam praktiknya, banyak kasus menunjukkan bahwa PHK sepihak yang tidak memenuhi syarat formal dan materiil berujung pada status batal demi hukum. Gofar, Hifni, Jahiri, dan Darmawan melalui kajian terhadap Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/PDT.SUS-PHI/2025/PN SRG menegaskan bahwa tindakan PHK sepihak dinyatakan batal demi hukum karena tidak memenuhi persyaratan formal maupun materiil yang disyaratkan peraturan perundang-undangan, sehingga pengusaha diwajibkan membayar upah, pesangon, dan hak-hak lainnya sebagai wujud penerapan prinsip more protection dan keadilan sosial. Prinsip ini secara konsisten juga tampak dalam kajian Padilah, Rahmatiar, dan Abas terhadap kasus PHK sepihak yang dialami Riyani Chairunnisa oleh PT Selong Selo Lombok, di mana Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 1034 K/Pdt.Sus-PHI/2021 menyatakan tindakan tersebut tidak sah karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Pola serupa juga ditemukan dalam kajian Awaliyah dan Sundary terhadap Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg yang melibatkan PT Aurora Wold Cianjur. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja dalam perkara itu dilakukan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja belum sejalan dengan rasa keadilan dan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja. Ketiadaan penetapan formal dari lembaga yang berwenang ini menjadi indikator kuat bahwa keabsahan PHK tidak dapat digantungkan semata pada kehendak sepihak pengusaha, melainkan harus melalui verifikasi institusional yang objektif. Sementara itu, Haryo S, Ananto, dan Tarigan melalui telaah terhadap Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk juncto Putusan Nomor 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024 mengungkapkan bahwa meskipun Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pengusaha dalam melakukan PHK, prosedur pemanggilan, pemberitahuan, dan alasan PHK yang sah tetap merupakan syarat wajib yang tidak dapat diabaikan.

Pelanggaran terhadap prosedur tersebut menjadikan PHK tidak sah dan mewajibkan pengusaha memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Putusan Mahkamah Agung dalam kajian tersebut secara tegas menegaskan bahwa PHK sepihak tanpa prosedur yang patut merupakan pelanggaran terhadap prinsip keadilan hubungan industrial, sehingga fleksibilitas yang diberikan Undang-Undang Cipta Kerja tidak dapat ditafsirkan sebagai pembenaran bagi pengusaha untuk mengabaikan tahapan prosedural. Persoalan keabsahan PHK sepihak menjadi lebih kompleks ketika berkaitan dengan bentuk hubungan kerja non-konvensional, seperti perjanjian kerja kemitraan. Simarmata dan Rasji mengkaji kasus PHK sepihak terhadap Jhondra, seorang pekerja dengan hubungan kemitraan pada PT Belawan Indah, yang diberhentikan karena menolak tawaran perjanjian kerja sama kemitraan baru yang merugikan dirinya. Penelitian tersebut menemukan bahwa dasar hukum hubungan kemitraan diatur dalam Pasal 1313 dan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai kebebasan setiap orang untuk membuat perjanjian serta asas kebebasan berkontrak, namun pembentukan perjanjian tersebut tetap

wajib memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Meskipun terdapat perbedaan konsep antara perjanjian kerja kemitraan dan perjanjian kerja pada umumnya, perusahaan tetap dibebani kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja yang di-PHK sesuai kesepakatan yang telah dituangkan secara tertulis dalam perjanjian tersebut. Temuan ini memperluas cakrawala keabsahan PHK sepihak, bahwa prinsip perlindungan hukum tidak hanya berlaku bagi hubungan kerja formal berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi juga menjangkau relasi kerja yang dikonstruksikan melalui instrumen hukum perdata. Aspek lain yang turut memengaruhi keabsahan PHK adalah eksistensi perjanjian kerja tertulis sebagai bukti formal hubungan kerja. Alwi, Myranika, dan Alam dalam kajiannya terhadap sengketa PHK sepihak di Kota Medan menemukan bahwa dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara berfokus pada status hubungan kerja antara penggugat dan tergugat, yang mana ketiadaan perjanjian kerja tertulis menjadikan hubungan kerja tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat secara sempurna. Temuan ini menunjukkan bahwa keabsahan PHK sepihak dalam praktik peradilan hubungan industrial sangat bergantung pada kelengkapan dokumentasi hukum atas relasi kerja itu sendiri, sehingga ketiadaan bukti tertulis dapat melemahkan posisi pekerja dalam menuntut haknya meskipun secara substantif ia telah dirugikan.

Bentuk Perlindungan Hukum dan Upaya Hukum bagi Pekerja Korban Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Hukum ketenagakerjaan nasional menyediakan kerangka penyelesaian sengketa yang bersifat berjenjang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila PHK sepihak terjadi. Undang-undang ini membagi perselisihan hubungan industrial ke dalam empat kategori, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan, dengan penekanan bahwa setiap perselisihan wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha secara musyawarah untuk mufakat dalam jangka waktu paling lama 30 hari kerja. Apabila upaya bipartit tersebut gagal mencapai kesepakatan, penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase sesuai dengan jenis perselisihannya, dan jika seluruh upaya non-litigasi tersebut tidak membuahkan hasil, pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja korban PHK sepihak dapat dilihat secara konkret melalui praktik peradilan. Alwi, Myranika, dan Alam mencatat bahwa dalam kasus yang mereka teliti, pekerja yang menjadi korban PHK sepihak memperoleh dukungan perlindungan hukum dari serikat pekerja DAPEDA-SBNI Kota Medan serta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Upaya penyelesaian yang ditempuh meliputi dua kali perundingan bipartit yang keduanya berakhir tanpa kesepakatan, sehingga sebagai upaya terakhir untuk memperoleh keadilan atas hak pesangonnya, pekerja tersebut mendaftarkan perkaranya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Medan. Kasus ini memperlihatkan bahwa mekanisme non-litigasi, meskipun diutamakan dalam kerangka Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tidak selalu efektif menyelesaikan sengketa PHK sepihak apabila salah satu pihak, khususnya pengusaha, tidak menunjukkan itikad baik dalam perundingan.

Selain jalur penyelesaian sengketa, perlindungan hukum juga diwujudkan melalui pemenuhan hak kompensasi finansial pekerja. Pratama, Afrita, dan Triana menekankan bahwa penelitian mengenai perlindungan hukum pekerja tidak dapat dilepaskan dari

implikasi pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan dampaknya terhadap kerentanan pekerja PKWT terhadap tindakan PHK sepihak. Melalui pendekatan preskriptif, penelitian tersebut menghasilkan argumentasi hukum yang dapat digunakan untuk menyusun konsep perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pekerja, khususnya mereka yang berstatus PKWT dan secara struktural lebih rentan kehilangan pekerjaan tanpa proses yang adil. Konsisten dengan hal tersebut, Padilah, Rahmatiar, dan Abas menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang memadai mencakup pemenuhan hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lain yang belum dibayarkan, sebagaimana ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang mengabulkan sebagian permohonan pekerja korban PHK sepihak.

Upaya penguatan sistem perlindungan hukum juga direkomendasikan pada tataran kelembagaan. Haryo S, Ananto, dan Tarigan merekomendasikan penguatan mekanisme penyelesaian bipartit-tripartit, peningkatan kompetensi mediator, serta kepatuhan perusahaan terhadap prosedur hukum, agar sengketa PHK dapat diminimalkan sekaligus perlindungan hak pekerja tetap terjamin secara berkelanjutan. Rekomendasi serupa juga dikemukakan Gofar, Hifni, Jahiri, dan Darmawan, yang menekankan urgensi penguatan regulasi turunan, peningkatan kapasitas mediasi, serta mekanisme pengawasan yang efektif, dengan turut mempertimbangkan standar ketenagakerjaan internasional (international labor standards) sebagai rujukan tambahan dalam memperkuat kepastian hukum dan keseimbangan kepentingan para pihak.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja korban PHK sepihak bersifat multidimensional, mencakup dimensi prosedural melalui mekanisme bipartit hingga Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimensi substantif melalui pemenuhan hak kompensasi finansial, serta dimensi kelembagaan melalui dukungan serikat pekerja, dinas ketenagakerjaan, dan penguatan kapasitas mediator. Ketiga dimensi tersebut saling melengkapi dan tidak dapat berdiri sendiri, sebab keberadaan norma hukum yang komprehensif tidak akan memberikan manfaat optimal tanpa disertai penegakan hukum yang konsisten di lapangan.

Penutup

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan pada dasarnya bertentangan dengan asas keadilan dan kepastian hukum dalam sistem ketenagakerjaan nasional, sebab tindakan tersebut umumnya diambil tanpa memenuhi syarat formal maupun materiil sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga secara das sollen dinyatakan batal demi hukum. Perlindungan hukum bagi pekerja korban PHK sepihak bersifat berlapis, mencakup mekanisme penyelesaian sengketa berjenjang mulai dari perundingan bipartit hingga Pengadilan Hubungan Industrial, pemenuhan hak kompensasi finansial, serta dukungan kelembagaan dari serikat pekerja dan dinas ketenagakerjaan. Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa keberadaan norma hukum yang komprehensif belum sepenuhnya efektif tanpa disertai penegakan hukum yang konsisten dan itikad baik para pihak dalam proses perundingan. Oleh karena itu, disarankan agar pemerintah memperkuat regulasi turunan dan pengawasan ketenagakerjaan, perusahaan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur PHK yang sah, serta pekerja didorong untuk lebih memahami hak-haknya dan memanfaatkan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara optimal guna mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan dan berkelanjutan.

References

Alwi, Nada Salsabila, Annie Myranika, dan Dippo Alam. "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Syekh-Yusuf 4, no. 1 (2025): 64–71. https://www.ejournal.unis.ac.id/index.php/JournalMahasiswa/article/view/4150.

Awaliyah, Adisa Nur, dan Rini Irianti Sundary. "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja." Bandung Conference Series: Law Studies 2, no. 2 (2023): 321–28. https://doi.org/10.29313/bcsls.v4i1.9844.

Gofar, Abdul, Mohammad Hifni, Muhamad Jahiri, dan Dani Darmawan. "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan PN Serang Nomor 21/PDT. SUS-PHI/2025/PN SRG)." Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum 3, no. 4 (2025): 3989–4004. https://doi.org/10.61104/alz.v3i4.1963.

Hananto, Muhammad Ramdhan, dan Gunardi Lie. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT. SUS PHI/2023/PN. JKT. PST)." UNES Law Review 6, no. 4 (2024): 10711–22. https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4.2047.

Haryo, Chandra Wahyu, Riana Wulandari Ananto, dan Arihta Esther Tarigan. "Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus: Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk Jo Putusan Nomor 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024)." Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum 3, no. 6 (2025): 1–22. https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2855%0A.

Inofani, Prudis Suryo, dan Yuliana Yuliana. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt. Sus-PHI/2023." Jurnal Ikamakum 3, no. 1 (2023): 1–8. https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IKAMAKUM/article/view/35668.

Nugraha, S. "Metode Penelitian Hukum." Ruang Karya Bersama, 2024. https://book.ruangkarya.id/views/shop-single.php?id=6936abe4-f328-11ee-8115-0904a7ab83ff.

Padilah, Muhamad, Yuniar Rahmatiar, dan Muhamad Abas. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." HUKMY : Jurnal Hukum 4, no. 2 (2024): 734–49. https://doi.org/10.35316/hukmy.2024.v4i2.734-749.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. "Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja," 2021. https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no.

Pratama, Alvin, Indra Afrita, dan Yeni Triana. "Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Perusahaan." INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 4, no. 6 (2024): 5298–5307. https://doi.org/10.31004/innovative.v4i6.17116.

Santoso, Imam Budi, dan Erdin Tahir. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia." In Rajawali Pers, 2024. https://books.google.co.id/books?id=OuQNEQAAQBAJ.

Sartika, Chaca Tiara Indah, Faizah Bafadhal, dan Ageng Triganda Sayuti. "Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19." Zaaken: Journal of Civil and Business Law 3, no. 3 (2022): 412–30. https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i3.18797.

Sedewo, Surya Wahyu, Andika Wijaya, dan Rizki Setyobowo Sangalang. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK Pada Masa Perjanjian Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan

Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Plk).” Innovative: Journal Of Social Science Research 5, no. 4 (2025): 4746–58. https://doi.org/10.31004/innovative.v5i4.20766.

Silhatunnayati, Rian, dan Mushafi Miftah. “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.” Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syari’ah 7, no. 1 (2025): 743–51. https://doi.org/10.24252/iqtishaduna.v7i1.60818.

Simarmata, Michael Kalep, dan Rasji. “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan.” Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis 5, no. 5 (2024): 1–15. https://rewangrencang.com/ojs/index.php/JHLG/article/view/679.

Undang-Undang Republik Indonesia. “Undang-undang (UU) No. 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” bpk.go.id, no. 1 (2004). https://peraturan.bpk.go.id/Details/40452/uu-no-2-tahun-2004?a=abc-pus.

Undang-Undang RI. “Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.” bpk.go.id, 2003. https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013/uu-no-17-tahun-2003?

Zulfah, Indana, Yohana Eirene, Aprilita Aritonang, dan Nadia Nurhalija. “Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn).” Milthree Law Journal 1, no. 1 (2024): 119–48. https://doi.org/10.70565/mlj.v1i1.5.

Zulkadri, Muhammad Alfian, Andi Cakra Cindrapole, dan Muhammad Fauzi Ramadhan. “Kepastian Hukum dalam Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.” LEGAL DIALOGICA 1, no. 2 (2026): 1–11.