ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Fahruroji[1], Faturohman[2], Arif Budiman[3]

[1,2,3]*Universitas Bina Bangsa*
E-mail : fahruroji2108@gmail.com[1], Arturcikaseban@gmail.com[2], doktorlaw220@gmail.com[3]

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh pengusaha tanpa prosedur hukum yang sah merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja dan dapat menimbulkan sengketa ketenagakerjaan. Dalam sistem hukum perburuhan Indonesia, pekerja memiliki hak atas perlindungan hukum, baik secara preventif maupun represif, terutama ketika mengalami PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dasar hukum perlindungan terhadap pekerja akibat PHK sepihak serta mengetahui pertimbangan hukum majelis hakim dalam memutus perkara tersebut berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan studi kasus, dilengkapi dengan analisis kualitatif terhadap data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari dokumen putusan pengadilan, sedangkan data sekunder meliputi peraturan perundang-undangan, buku, jurnal hukum, dan bahan ajar. Analisis dilakukan secara deskriptif-preskriptif untuk mengevaluasi kesesuaian antara penerapan hukum oleh hakim dengan norma hukum positif yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hakim dalam memutus perkara ini telah menerapkan aspek yuridis dengan mengacu pada ketentuan Pasal 151, Pasal 153, dan Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 sebagai dasar pertimbangan utama. Majelis hakim menyatakan PHK sepihak yang dilakukan pengusaha tidak sah karena tidak memenuhi syarat formil dan materiil, sehingga pekerja berhak mendapatkan hak-haknya secara penuh, termasuk upah selama masa perselisihan hubungan industrial. Namun, hakim belum sepenuhnya mempertimbangkan aspek sosiologis dan filosofis, seperti kondisi ekonomi pekerja dan prinsip "perlindungan lebih" terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih rentan. Sebagaimana dimaksud dengan asas kepastian hukum , yaitu asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara negara sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 , maka putusan pengadilan harus mencerminkan perlindungan hukum yang adil dan proporsional. Oleh karena itu, dalam menyelesaikan sengketa PHK sepihak, hakim harus menerapkan aspek-aspek filosofis, yuridis, dan sosiologis secara seimbang. Selain itu, hakim juga harus mempertimbangkan asas keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan agar putusan yang dikeluarkan tidak hanya memenuhi formalitas hukum, tetapi juga memberikan keadilan substantif bagi pekerja.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, PHK Sepihak, Putusan PHI, Asas Hukum, Hak Pekerja*

ABSTRACT

Breach of contract in a debtor-creditor agreement is a violation of legal obligations that frequently occurs within civil legal relations, particularly when a debtor fails to fulfill their obligation to repay a debt to the creditor. A debtor-creditor agreement regulated under the Indonesian Civil Code (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/KUHPerdata) holds binding legal force for the involved parties. If one party fails to comply, a dispute may arise, leading to a lawsuit for breach of contract. This study aims to analyze the legal basis for the application of relevant articles in breach of contract disputes and to understand the judge's legal considerations in deciding the case based on Serang District Court Decision Number 23/Pdt.G.S/2024/PN.Srg. This research employs a normative-empirical legal method using statutory, conceptual, and case-based approaches. Primary data was obtained from court decision documents, while secondary data was collected from legislation, books, journals, and legal doctrines. The analysis was conducted qualitatively using theories of contract law and breach of contract. Based on the research findings, it can be concluded that the judge applied juridical aspects by referring to Articles 1234 through 1252 of the Indonesian Civil Code (KUHPerdata) as the main grounds for consideration. However, the judge has not fully taken into account the relevant sociological and philosophical aspects of the dispute. Judges are expected not only to adhere strictly to positive legal provisions but also to consider principles of justice and the socio-economic conditions of the parties involved, so that the issued decision delivers substantive justice. As stated in the principle of legal certainty, which is a principle in a rule-of-law state emphasizing the foundation of legislation, propriety, and justice in every government policy as guaranteed under Article 28D paragraph (1) of the 1945 Constitution court decisions must align with this principle. Therefore, in resolving breach of contract disputes, judges must possess and apply philosophical, juridical, and sociological aspects when adjudicating cases. Furthermore, judges should also consider the principles of justice, legal certainty, and utility so that the resulting decisions are ideal and socially acceptable.

Keywords : *Breach of Contract, Debtor-Creditor Agreement, Court Decision, Legal Principles, Legal Protection*

PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan bagian penting dalam kegiatan ketenagakerjaan yang berperan dalam mendukung pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Hubungan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan pemberian upah, tetapi juga menyangkut pemenuhan hak serta kewajiban masing-masing pihak. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan hukum untuk menjamin agar hubungan kerja berlangsung secara adil dan seimbang. Indonesia sebagai negara hukum yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja melalui berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan ini menjadi penting karena dalam praktiknya pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, khususnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keberlangsungan hubungan kerja.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam hubungan industrial adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terutama apabila dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pelaksanaan PHK harus didasarkan pada alasan yang sah dan mengikuti prosedur sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun psikologis. Kehilangan pekerjaan dapat berdampak terhadap pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, terutama apabila hak-hak yang seharusnya diterima tidak diberikan sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu, perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak diperlukan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang serta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Dalam penyelesaian perselisihan PHK, pekerja memiliki hak untuk menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi perbedaan pendapat atau pelanggaran hak antara pekerja dan pengusaha. Penyelesaian tersebut perlu dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Meskipun kerangka hukum telah mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan, penerapannya masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman para pihak terhadap ketentuan hukum, keterbatasan akses pekerja terhadap informasi hukum, serta kesulitan dalam memperjuangkan hak-hak yang belum dipenuhi. Permasalahan tersebut tercermin dalam Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG yang menjadi objek kajian dalam penelitian ini. Putusan tersebut perlu dikaji untuk memahami penerapan ketentuan hukum dalam penyelesaian perkara PHK sepihak serta menelaah pertimbangan hukum pengadilan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja. Namun, penilaian terhadap kesesuaian putusan dengan peraturan perundang-undangan harus didasarkan pada isi putusan dan fakta hukum yang terungkap dalam persidangan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dasar hukum perlindungan terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak serta mengidentifikasi tantangan yuridis dalam penerapan perlindungan hukum berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus, yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan, literatur

hukum, dan putusan pengadilan yang relevan dengan permasalahan penelitian. Data dianalisis secara kualitatif dengan menelaah hubungan antara ketentuan hukum yang berlaku dan penerapannya dalam penyelesaian perkara. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak, sekaligus menjadi bahan evaluasi terhadap penerapan hukum ketenagakerjaan dalam praktik peradilan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan serta mendorong terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menjunjung tinggi keadilan, kepastian hukum, dan keseimbangan hak serta kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dengan fokus kajian terhadap Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis ketentuan hukum yang mengatur perlindungan pekerja serta penerapannya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian hukum normatif dilakukan melalui pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan berbagai literatur hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dengan metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi dasar hukum, hak dan kewajiban para pihak, serta prinsip-prinsip hukum yang menjadi landasan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami PHK sepihak.

Pendekatan penelitian dilakukan melalui pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya dan peraturan terkait lainnya. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG. Melalui kedua pendekatan tersebut, penelitian ini berupaya menilai kesesuaian pertimbangan dan putusan pengadilan dengan ketentuan hukum yang berlaku, sekaligus mengkaji penerapan prinsip kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hukum bagi pekerja dalam penyelesaian perkara PHK sepihak.

Selain menggunakan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini juga mencantumkan pendekatan yuridis empiris sebagai pendekatan pendukung untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan hukum ketenagakerjaan dalam praktik. Pendekatan tersebut dapat dilakukan melalui wawancara dengan narasumber yang memiliki keterkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti hakim Pengadilan Hubungan Industrial, akademisi hukum ketenagakerjaan, praktisi hukum, dan pegawai Dinas Tenaga Kerja. Wawancara bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai kendala yang dihadapi pekerja dalam memperjuangkan haknya, pelaksanaan prosedur penyelesaian perselisihan PHK, serta efektivitas perlindungan hukum yang diberikan. Namun, data hasil wawancara hanya digunakan apabila kegiatan tersebut benar-benar dilaksanakan, sehingga metode penelitian dapat menggambarkan proses pengumpulan data secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Data penelitian terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG,

peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, serta peraturan lain yang relevan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun bahan hukum sekunder mencakup buku-buku hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, artikel hukum, hasil penelitian terdahulu, dan publikasi resmi dari instansi terkait yang digunakan untuk mendukung analisis. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan cara menguraikan, menafsirkan, dan membandingkan ketentuan hukum dengan pertimbangan dalam putusan pengadilan. Hasil analisis tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai dasar hukum perlindungan pekerja akibat PHK sepihak serta tantangan yuridis dalam penerapannya, sehingga diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan yang sistematis mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dasar Hukum Perlindungan Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Di Indonesia

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban para pihak berdasarkan hubungan kerja tersebut. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK tidak dapat dipandang sebagai tindakan administratif semata, melainkan sebagai tindakan hukum yang menimbulkan akibat terhadap kehidupan ekonomi, sosial, dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK harus didasarkan pada alasan yang sah serta mengikuti prosedur yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya menjadi salah satu landasan hukum dalam mengatur hubungan kerja dan perlindungan terhadap pekerja. Pengaturan tersebut bertujuan untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, mengingat pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah secara ekonomi maupun dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan perusahaan. Dengan demikian, setiap tindakan pengusaha yang berakibat pada berakhirnya hubungan kerja harus dilaksanakan secara bertanggung jawab, transparan, dan sesuai dengan prinsip kepastian hukum serta keadilan.

Pelaksanaan PHK harus memperhatikan ketentuan hukum mengenai alasan pemberhentian, pemberitahuan kepada pekerja, serta mekanisme penyelesaian apabila terjadi perselisihan. Pengusaha tidak seharusnya mengambil keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak tanpa memberikan penjelasan yang dapat dipertanggungjawabkan dan tanpa memperhatikan hak pekerja. Dalam hal terjadi perselisihan mengenai PHK, para pihak perlu mengupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit terlebih dahulu. Apabila perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mekanisme tersebut memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyelesaikan perbedaan pendapat secara terstruktur sebelum perkara diperiksa oleh pengadilan. Ketentuan mengenai prosedur PHK pada dasarnya berfungsi untuk mencegah tindakan sewenang-wenang, memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan keberatan, dan memastikan bahwa keputusan pengusaha memiliki dasar hukum yang jelas. Oleh sebab itu, kepatuhan terhadap prosedur merupakan salah satu aspek penting dalam menilai apakah pelaksanaan PHK telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam konteks Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, permasalahan PHK sepihak menjadi objek penting untuk mengkaji penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan uraian materi penelitian, terdapat persoalan mengenai tidak dipenuhinya prosedur pemberhentian, termasuk pemberitahuan tertulis dan perundingan antara para pihak. Apabila keadaan tersebut terbukti berdasarkan fakta persidangan, tindakan pengusaha dapat menimbulkan persoalan hukum karena pekerja tidak memperoleh kesempatan yang memadai untuk mengetahui alasan pemberhentian dan menyampaikan keberatan. Dalam hubungan industrial, komunikasi dan perundingan memiliki peranan penting untuk mencegah terjadinya perselisihan yang berkepanjangan serta menjaga keseimbangan kepentingan kedua belah pihak. Tidak dilaksanakannya prosedur yang diwajibkan oleh hukum juga dapat memengaruhi penilaian terhadap keabsahan PHK dan akibat hukum yang harus ditanggung oleh pengusaha. Oleh karena itu, putusan tersebut perlu dianalisis dengan memperhatikan fakta yang terungkap dalam persidangan, alat bukti yang diajukan, pertimbangan hukum majelis hakim, serta ketentuan perundang-undangan yang relevan agar kesimpulan penelitian memiliki dasar yuridis yang dapat dipertanggungjawabkan.

Selain prosedur pelaksanaan PHK, alasan yang digunakan oleh pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja juga merupakan unsur penting dalam menentukan kesesuaian tindakan tersebut dengan hukum. Pengusaha harus memiliki alasan yang dapat dibuktikan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, bukan hanya berdasarkan dugaan atau penilaian subjektif terhadap perilaku pekerja. Dalam materi penelitian mengenai Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, disebutkan bahwa pengusaha mendasarkan pemberhentian pada dugaan pelanggaran disiplin oleh pekerja. Namun, materi tersebut juga menguraikan adanya persoalan mengenai kekuatan bukti yang digunakan untuk mendukung alasan pemberhentian tersebut. Apabila tuduhan pelanggaran tidak didukung oleh bukti yang memadai, dasar keputusan PHK dapat dipersoalkan dalam proses penyelesaian perselisihan. Bukti berupa dokumen pelanggaran, surat peringatan, catatan pemeriksaan internal, dan keterangan pihak terkait dapat menjadi bahan pertimbangan sepanjang relevan dengan perkara dan diperoleh sesuai ketentuan hukum. Meskipun demikian, keabsahan alasan PHK tetap harus dinilai berdasarkan jenis pelanggaran yang didalilkan, peraturan yang berlaku, dan pertimbangan hakim dalam putusan yang sebenarnya. Dengan demikian, pembuktian menjadi unsur penting untuk mencegah penyalahgunaan kewenangan pengusaha sekaligus menjamin bahwa pekerja tidak kehilangan pekerjaannya tanpa alasan yang sah.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perkara PHK sepihak berkaitan erat dengan kewajiban negara untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar warga negara dalam hubungan kerja. Perlindungan tersebut dapat berbentuk tindakan pencegahan, seperti pengaturan prosedur PHK dan kewajiban pengusaha untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan, maupun tindakan penyelesaian setelah terjadi pelanggaran melalui mekanisme pengaduan, mediasi, dan pemeriksaan pengadilan. Dalam perkara hubungan industrial, pengadilan memiliki peranan untuk memeriksa dan menilai apakah tindakan pengusaha telah sesuai dengan hukum serta menentukan akibat hukum berdasarkan fakta yang terbukti. Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG dalam penelitian ini menjadi bahan untuk mengkaji bagaimana ketentuan perlindungan pekerja diterapkan ketika terjadi perselisihan mengenai pemberhentian kerja. Penilaian terhadap perlindungan tersebut tidak hanya berkaitan dengan apakah PHK dilakukan sesuai prosedur, tetapi juga mencakup apakah hak pekerja telah diperhitungkan dan

dipenuhi berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, perlindungan hukum harus dipahami sebagai upaya yang menyeluruh untuk memberikan kepastian terhadap kedudukan hukum pekerja sekaligus mendorong pengusaha melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab.

Salah satu aspek perlindungan hukum yang perlu diperhatikan dalam penyelesaian perselisihan PHK adalah pemenuhan hak finansial pekerja. Berakhirnya hubungan kerja dapat menyebabkan pekerja kehilangan sumber penghasilan utama sehingga pembayaran hak yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan memiliki arti penting bagi keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Hak finansial tersebut dapat meliputi upah yang masih terutang, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, atau kompensasi lain sesuai dengan alasan PHK dan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam keadaan tertentu, pekerja juga dapat menuntut pembayaran hak yang belum dipenuhi apabila terdapat dasar hukum dan bukti yang mendukung tuntutan tersebut. Penentuan jenis serta besaran hak yang harus dibayarkan tidak dapat dilakukan secara seragam untuk seluruh perkara, melainkan harus memperhatikan masa kerja, status hubungan kerja, alasan pemberhentian, peraturan yang berlaku, dan amar putusan pengadilan. Oleh sebab itu, analisis terhadap hak finansial dalam Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG perlu dilakukan dengan merujuk pada isi putusan secara langsung. Pendekatan tersebut penting agar penelitian tidak hanya menguraikan bentuk perlindungan secara umum, tetapi juga mampu menjelaskan secara tepat hak-hak pekerja yang menjadi pokok sengketa dan akibat hukum yang ditetapkan oleh majelis hakim.

Meskipun sistem hukum Indonesia telah menyediakan berbagai ketentuan untuk melindungi pekerja dari PHK yang tidak sesuai dengan hukum, penerapannya masih dapat menghadapi sejumlah kendala. Salah satu kendala yang sering menjadi persoalan adalah terbatasnya pemahaman pekerja mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, termasuk prosedur yang dapat ditempuh ketika mengalami pemberhentian secara sepihak. Kurangnya informasi mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan dapat menyebabkan pekerja mengalami kesulitan dalam menyusun tuntutan, mengumpulkan bukti, atau menentukan langkah hukum yang tepat. Selain itu, keterbatasan akses terhadap bantuan hukum, biaya transportasi, waktu yang diperlukan untuk mengikuti proses persidangan, dan ketergantungan ekonomi terhadap pekerjaan dapat menjadi hambatan dalam memperjuangkan hak. Dari sisi pengusaha, ketidakpatuhan terhadap prosedur atau kurangnya pemahaman terhadap ketentuan hukum juga berpotensi menimbulkan perselisihan yang sebenarnya dapat dicegah. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan peraturan perundang-undangan saja belum cukup apabila tidak disertai dengan pemahaman, pengawasan, dan pelaksanaan yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan edukasi hukum ketenagakerjaan, penyediaan informasi yang mudah diakses, penguatan bantuan hukum, serta peningkatan peran instansi ketenagakerjaan dalam mendorong kepatuhan para pihak terhadap ketentuan yang berlaku.

Upaya memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja juga perlu dilakukan melalui peningkatan efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit perlu dimanfaatkan sebagai sarana awal untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah, sedangkan mediasi dapat membantu para pihak menemukan penyelesaian ketika perundingan langsung tidak berhasil. Apabila perselisihan tetap tidak dapat diselesaikan, Pengadilan Hubungan Industrial berperan memeriksa perkara dan memberikan putusan berdasarkan ketentuan hukum serta fakta yang terungkap dalam persidangan. Agar mekanisme tersebut berjalan secara efektif, diperlukan peningkatan kualitas pelayanan, kemudahan akses informasi mengenai prosedur

berperkara, dan penguatan kapasitas mediator serta aparatur yang menangani persoalan ketenagakerjaan. Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan PHK juga perlu ditingkatkan untuk mencegah pelanggaran berulang dan mendorong pengusaha menjalankan kewajiban hukumnya secara konsisten. Selain itu, publikasi putusan pengadilan yang mudah diakses dapat membantu pekerja, pengusaha, akademisi, dan praktisi hukum memahami penerapan peraturan dalam berbagai perkara. Melalui langkah-langkah tersebut, penyelesaian sengketa diharapkan tidak hanya memberikan jalan keluar terhadap perkara yang sedang berlangsung, tetapi juga meningkatkan kesadaran hukum dan mendorong pencegahan PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Berdasarkan perspektif kepastian hukum dan keadilan, penanganan perkara PHK sepihak harus menempatkan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman sekaligus memastikan bahwa hak-hak para pihak dipertimbangkan secara proporsional. Kepastian hukum diperlukan agar pekerja dan pengusaha dapat mengetahui batas hak, kewajiban, serta konsekuensi hukum dari tindakan yang dilakukan dalam hubungan kerja. Sementara itu, keadilan menghendaki agar penyelesaian perkara tidak hanya memperhatikan aspek formal, tetapi juga mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan oleh PHK dan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja. Dalam konteks tersebut, pertimbangan hakim menjadi bagian penting untuk menjelaskan hubungan antara norma hukum, fakta persidangan, alat bukti, dan kesimpulan hukum yang ditetapkan. Analisis terhadap putusan yang menjadi objek penelitian harus menilai apakah pertimbangan tersebut memiliki dasar hukum yang memadai dan apakah akibat hukum yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penilaian demikian juga perlu menghindari generalisasi bahwa seluruh perkara PHK sepihak memiliki penyelesaian yang sama, sebab setiap perkara dapat memiliki fakta, alasan pemberhentian, dan tuntutan yang berbeda. Dengan demikian, kajian yuridis terhadap putusan pengadilan dapat memberikan pemahaman yang lebih terarah mengenai penerapan prinsip perlindungan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara keseluruhan, analisis terhadap Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG menegaskan pentingnya pemeriksaan terhadap dasar hukum, prosedur, dan pemenuhan hak pekerja dalam perkara PHK sepihak. Keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja harus dilaksanakan berdasarkan alasan yang sah, mengikuti prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, dan mempertimbangkan hak serta kewajiban para pihak. Apabila ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku, penyelesaiannya harus dilakukan melalui mekanisme hukum yang tepat dengan memperhatikan fakta dan bukti yang diajukan dalam perkara. Pengadilan memiliki peranan penting dalam memberikan kepastian hukum melalui pertimbangan dan putusan yang didasarkan pada peraturan serta fakta persidangan, sedangkan pemerintah dan instansi ketenagakerjaan berperan dalam meningkatkan pengawasan, edukasi, dan akses terhadap penyelesaian perselisihan. Di sisi lain, pekerja perlu memperoleh informasi yang memadai agar dapat memahami dan memperjuangkan haknya, sementara pengusaha harus meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan. Dengan adanya sinergi antara penegakan hukum, pengawasan, dan peningkatan kesadaran para pihak, perlindungan hukum terhadap pekerja diharapkan dapat berjalan lebih efektif serta mendukung terciptanya hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkepastian hukum.

Tantangan Yuridis Dalam Penerapan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di Pengadilan Hubungan Industrial, Khususnya Dalam Putusan PN Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban para pihak berdasarkan hubungan kerja tersebut. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK tidak dapat dipandang sebagai tindakan administratif semata, melainkan sebagai tindakan hukum yang menimbulkan akibat terhadap kehidupan ekonomi, sosial, dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK harus didasarkan pada alasan yang sah serta mengikuti prosedur yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya menjadi salah satu landasan hukum dalam mengatur hubungan kerja dan perlindungan terhadap pekerja. Pengaturan tersebut bertujuan untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, mengingat pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah secara ekonomi maupun dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan perusahaan. Dengan demikian, setiap tindakan pengusaha yang berakibat pada berakhirnya hubungan kerja harus dilaksanakan secara bertanggung jawab, transparan, dan sesuai dengan prinsip kepastian hukum serta keadilan.

Pelaksanaan PHK harus memperhatikan ketentuan hukum mengenai alasan pemberhentian, pemberitahuan kepada pekerja, serta mekanisme penyelesaian apabila terjadi perselisihan. Pengusaha tidak seharusnya mengambil keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak tanpa memberikan penjelasan yang dapat dipertanggungjawabkan dan tanpa memperhatikan hak pekerja. Dalam hal terjadi perselisihan mengenai PHK, para pihak perlu mengupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit terlebih dahulu. Apabila perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mekanisme tersebut memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyelesaikan perbedaan pendapat secara terstruktur sebelum perkara diperiksa oleh pengadilan. Ketentuan mengenai prosedur PHK pada dasarnya berfungsi untuk mencegah tindakan sewenang-wenang, memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan keberatan, dan memastikan bahwa keputusan pengusaha memiliki dasar hukum yang jelas. Oleh sebab itu, kepatuhan terhadap prosedur merupakan salah satu aspek penting dalam menilai apakah pelaksanaan PHK telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam konteks Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, permasalahan PHK sepihak menjadi objek penting untuk mengkaji penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan uraian materi penelitian, terdapat persoalan mengenai tidak dipenuhinya prosedur pemberhentian, termasuk pemberitahuan tertulis dan perundingan antara para pihak. Apabila keadaan tersebut terbukti berdasarkan fakta persidangan, tindakan pengusaha dapat menimbulkan persoalan hukum karena pekerja tidak memperoleh kesempatan yang memadai untuk mengetahui alasan pemberhentian dan menyampaikan keberatan. Dalam hubungan industrial, komunikasi dan perundingan memiliki peranan penting untuk mencegah terjadinya perselisihan yang berkepanjangan serta menjaga keseimbangan kepentingan kedua belah pihak. Tidak dilaksanakannya prosedur yang diwajibkan oleh hukum juga dapat memengaruhi penilaian terhadap keabsahan PHK dan akibat hukum yang harus ditanggung oleh pengusaha. Oleh karena

itu, putusan tersebut perlu dianalisis dengan memperhatikan fakta yang terungkap dalam persidangan, alat bukti yang diajukan, pertimbangan hukum majelis hakim, serta ketentuan perundang-undangan yang relevan agar kesimpulan penelitian memiliki dasar yuridis yang dapat dipertanggungjawabkan.

Selain prosedur pelaksanaan PHK, alasan yang digunakan oleh pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja juga merupakan unsur penting dalam menentukan kesesuaian tindakan tersebut dengan hukum. Pengusaha harus memiliki alasan yang dapat dibuktikan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, bukan hanya berdasarkan dugaan atau penilaian subjektif terhadap perilaku pekerja. Dalam materi penelitian mengenai Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, disebutkan bahwa pengusaha mendasarkan pemberhentian pada dugaan pelanggaran disiplin oleh pekerja. Namun, materi tersebut juga menguraikan adanya persoalan mengenai kekuatan bukti yang digunakan untuk mendukung alasan pemberhentian tersebut. Apabila tuduhan pelanggaran tidak didukung oleh bukti yang memadai, dasar keputusan PHK dapat dipersoalkan dalam proses penyelesaian perselisihan. Bukti berupa dokumen pelanggaran, surat peringatan, catatan pemeriksaan internal, dan keterangan pihak terkait dapat menjadi bahan pertimbangan sepanjang relevan dengan perkara dan diperoleh sesuai ketentuan hukum. Meskipun demikian, keabsahan alasan PHK tetap harus dinilai berdasarkan jenis pelanggaran yang didalilkan, peraturan yang berlaku, dan pertimbangan hakim dalam putusan yang sebenarnya. Dengan demikian, pembuktian menjadi unsur penting untuk mencegah penyalahgunaan kewenangan pengusaha sekaligus menjamin bahwa pekerja tidak kehilangan pekerjaannya tanpa alasan yang sah.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perkara PHK sepihak berkaitan erat dengan kewajiban negara untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar warga negara dalam hubungan kerja. Perlindungan tersebut dapat berbentuk tindakan pencegahan, seperti pengaturan prosedur PHK dan kewajiban pengusaha untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan, maupun tindakan penyelesaian setelah terjadi pelanggaran melalui mekanisme pengaduan, mediasi, dan pemeriksaan pengadilan. Dalam perkara hubungan industrial, pengadilan memiliki peranan untuk memeriksa dan menilai apakah tindakan pengusaha telah sesuai dengan hukum serta menentukan akibat hukum berdasarkan fakta yang terbukti. Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG dalam penelitian ini menjadi bahan untuk mengkaji bagaimana ketentuan perlindungan pekerja diterapkan ketika terjadi perselisihan mengenai pemberhentian kerja. Penilaian terhadap perlindungan tersebut tidak hanya berkaitan dengan apakah PHK dilakukan sesuai prosedur, tetapi juga mencakup apakah hak pekerja telah diperhitungkan dan dipenuhi berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, perlindungan hukum harus dipahami sebagai upaya yang menyeluruh untuk memberikan kepastian terhadap kedudukan hukum pekerja sekaligus mendorong pengusaha melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab.

Salah satu aspek perlindungan hukum yang perlu diperhatikan dalam penyelesaian perselisihan PHK adalah pemenuhan hak finansial pekerja. Berakhirnya hubungan kerja dapat menyebabkan pekerja kehilangan sumber penghasilan utama sehingga pembayaran hak yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan memiliki arti penting bagi keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Hak finansial tersebut dapat meliputi upah yang masih terutang, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, atau kompensasi lain sesuai dengan alasan PHK dan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam keadaan tertentu, pekerja juga dapat menuntut pembayaran hak yang belum dipenuhi apabila terdapat dasar hukum dan bukti

yang mendukung tuntutan tersebut. Penentuan jenis serta besaran hak yang harus dibayarkan tidak dapat dilakukan secara seragam untuk seluruh perkara, melainkan harus memperhatikan masa kerja, status hubungan kerja, alasan pemberhentian, peraturan yang berlaku, dan amar putusan pengadilan. Oleh sebab itu, analisis terhadap hak finansial dalam Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG perlu dilakukan dengan merujuk pada isi putusan secara langsung. Pendekatan tersebut penting agar penelitian tidak hanya menguraikan bentuk perlindungan secara umum, tetapi juga mampu menjelaskan secara tepat hak-hak pekerja yang menjadi pokok sengketa dan akibat hukum yang ditetapkan oleh majelis hakim.

Meskipun sistem hukum Indonesia telah menyediakan berbagai ketentuan untuk melindungi pekerja dari PHK yang tidak sesuai dengan hukum, penerapannya masih dapat menghadapi sejumlah kendala. Salah satu kendala yang sering menjadi persoalan adalah terbatasnya pemahaman pekerja mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, termasuk prosedur yang dapat ditempuh ketika mengalami pemberhentian secara sepihak. Kurangnya informasi mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan dapat menyebabkan pekerja mengalami kesulitan dalam menyusun tuntutan, mengumpulkan bukti, atau menentukan langkah hukum yang tepat. Selain itu, keterbatasan akses terhadap bantuan hukum, biaya transportasi, waktu yang diperlukan untuk mengikuti proses persidangan, dan ketergantungan ekonomi terhadap pekerjaan dapat menjadi hambatan dalam memperjuangkan hak. Dari sisi pengusaha, ketidakpatuhan terhadap prosedur atau kurangnya pemahaman terhadap ketentuan hukum juga berpotensi menimbulkan perselisihan yang sebenarnya dapat dicegah. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan peraturan perundang-undangan saja belum cukup apabila tidak disertai dengan pemahaman, pengawasan, dan pelaksanaan yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan edukasi hukum ketenagakerjaan, penyediaan informasi yang mudah diakses, penguatan bantuan hukum, serta peningkatan peran instansi ketenagakerjaan dalam mendorong kepatuhan para pihak terhadap ketentuan yang berlaku.

Upaya memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja juga perlu dilakukan melalui peningkatan efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit perlu dimanfaatkan sebagai sarana awal untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah, sedangkan mediasi dapat membantu para pihak menemukan penyelesaian ketika perundingan langsung tidak berhasil. Apabila perselisihan tetap tidak dapat diselesaikan, Pengadilan Hubungan Industrial berperan memeriksa perkara dan memberikan putusan berdasarkan ketentuan hukum serta fakta yang terungkap dalam persidangan. Agar mekanisme tersebut berjalan secara efektif, diperlukan peningkatan kualitas pelayanan, kemudahan akses informasi mengenai prosedur berperkara, dan penguatan kapasitas mediator serta aparatur yang menangani persoalan ketenagakerjaan. Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan PHK juga perlu ditingkatkan untuk mencegah pelanggaran berulang dan mendorong pengusaha menjalankan kewajiban hukumnya secara konsisten. Selain itu, publikasi putusan pengadilan yang mudah diakses dapat membantu pekerja, pengusaha, akademisi, dan praktisi hukum memahami penerapan peraturan dalam berbagai perkara. Melalui langkah-langkah tersebut, penyelesaian sengketa diharapkan tidak hanya memberikan jalan keluar terhadap perkara yang sedang berlangsung, tetapi juga meningkatkan kesadaran hukum dan mendorong pencegahan PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Berdasarkan perspektif kepastian hukum dan keadilan, penanganan perkara PHK sepihak harus menempatkan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman sekaligus memastikan bahwa hak-hak para pihak dipertimbangkan secara proporsional. Kepastian hukum diperlukan

agar pekerja dan pengusaha dapat mengetahui batas hak, kewajiban, serta konsekuensi hukum dari tindakan yang dilakukan dalam hubungan kerja. Sementara itu, keadilan menghendaki agar penyelesaian perkara tidak hanya memperhatikan aspek formal, tetapi juga mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan oleh PHK dan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja. Dalam konteks tersebut, pertimbangan hakim menjadi bagian penting untuk menjelaskan hubungan antara norma hukum, fakta persidangan, alat bukti, dan kesimpulan hukum yang ditetapkan. Analisis terhadap putusan yang menjadi objek penelitian harus menilai apakah pertimbangan tersebut memiliki dasar hukum yang memadai dan apakah akibat hukum yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penilaian demikian juga perlu menghindari generalisasi bahwa seluruh perkara PHK sepihak memiliki penyelesaian yang sama, sebab setiap perkara dapat memiliki fakta, alasan pemberhentian, dan tuntutan yang berbeda. Dengan demikian, kajian yuridis terhadap putusan pengadilan dapat memberikan pemahaman yang lebih terarah mengenai penerapan prinsip perlindungan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara keseluruhan, analisis terhadap Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG menegaskan pentingnya pemeriksaan terhadap dasar hukum, prosedur, dan pemenuhan hak pekerja dalam perkara PHK sepihak. Keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja harus dilaksanakan berdasarkan alasan yang sah, mengikuti prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, dan mempertimbangkan hak serta kewajiban para pihak. Apabila ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku, penyelesaiannya harus dilakukan melalui mekanisme hukum yang tepat dengan memperhatikan fakta dan bukti yang diajukan dalam perkara. Pengadilan memiliki peranan penting dalam memberikan kepastian hukum melalui pertimbangan dan putusan yang didasarkan pada peraturan serta fakta persidangan, sedangkan pemerintah dan instansi ketenagakerjaan berperan dalam meningkatkan pengawasan, edukasi, dan akses terhadap penyelesaian perselisihan. Di sisi lain, pekerja perlu memperoleh informasi yang memadai agar dapat memahami dan memperjuangkan haknya, sementara pengusaha harus meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan. Dengan adanya sinergi antara penegakan hukum, pengawasan, dan peningkatan kesadaran para pihak, perlindungan hukum terhadap pekerja diharapkan dapat berjalan lebih efektif serta mendukung terciptanya hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkepastian hukum.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dilaksanakan berdasarkan alasan dan prosedur yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam perkara ini, berdasarkan uraian yang dikaji, pengusaha dinilai tidak memenuhi prosedur PHK dan tidak dapat membuktikan secara memadai alasan pelanggaran disiplin yang dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja. Putusan tersebut menunjukkan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja melalui pemenuhan hak-hak yang timbul akibat PHK, termasuk hak finansial sesuai ketentuan yang berlaku. Meskipun demikian, perlindungan tersebut masih perlu didukung oleh pelaksanaan putusan yang efektif, pengawasan ketenagakerjaan yang memadai, serta kejelasan mekanisme pemulihan hak pekerja. Dengan demikian, penerapan hukum ketenagakerjaan harus memperhatikan asas kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha agar tindakan PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, diperlukan upaya untuk memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja melalui penyempurnaan peraturan pelaksanaan PHK sesuai kebutuhan dan perkembangan hukum ketenagakerjaan, peningkatan kompetensi mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, serta sosialisasi mengenai hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. Dinas Tenaga Kerja dan instansi terkait juga diharapkan meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan PHK serta menyediakan mekanisme pengaduan yang mudah diakses oleh pekerja. Selain itu, pengusaha hendaknya melaksanakan PHK secara transparan, berdasarkan alasan yang sah, dan sesuai prosedur hukum, sedangkan pekerja perlu memahami hak-haknya serta memanfaatkan mekanisme penyelesaian perselisihan yang tersedia apabila mengalami pelanggaran. Pemerintah juga dapat mempelajari praktik perlindungan pekerja di negara lain sebagai bahan pertimbangan dalam menyempurnakan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, dengan tetap menyesuaikannya pada kebutuhan nasional dan ketentuan hukum yang berlaku.

DARTAR PUSTAKA

D. Suryadi, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia,” *J. Huk. Progresif*, vol. Vol. 4 No., p. hal. 123–138, 2019.

B. Putri, M. A., & Prasetyo, “Analisis Hukum atas Gugatan Pekerja terhadap PHK Sepihak Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003,” *J. Ilmu Huk. dan Keadilan*, vol. Vol. 9 No., p. hal. 45–60., 2020.

R. Wibowo, “Tinjauan Hukum atas Pelaksanaan PHK oleh Perusahaan dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaa,” *J. Huk. Nas.*, vol. Vol. 17 No, p. hal. 88–102., 2021.

R. Susanti, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Indonesia,” *J. Huk. Univ. Indones.*, vol. Vol. 27 No, p. hal. 112–129., 2020.

B. Setiawan, “Analisis Yuridis atas Gugatan Pekerja terhadap PHK Sepihak Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003,” *J. Huk. Airlangga*, vol. Vol. 38 No, p. hal. 67–82, 2021.

D. Pratiwi, “Perlindungan Hukum Pekerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia pada Kasus PHK Sepihak,” *J. HAM Univ. Gadjah Mada*, vol. Vol. 13 No, p. hal. 201–216., 2022.

M. Fadli, “Studi Komparatif Perlindungan Pekerja antara Hukum Nasional dan Konvensi ILO terkait PHK,” *J. Huk. Int.*, vol. Vol. 20 No, p. hal. 44–60., 2023.

I. P. Sinaga, “Dinamika Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Sengketa PHK,” *J. Huk. Diponegoro*, vol. Vol. 19 No, p. hal. 150–165., 2024.

N. Hidayat, “Tantangan Hukum dalam Penegakan Hak-hak Pekerja dalam Sengketa PHK,” *J. Huk. dan Masy.*, vol. Vol. 15 No, p. hal. 77–92., 2020.

A. Yulianto, “Perbandingan Sistem Perlindungan Pekerja antara Indonesia dan Negara ASEAN,” *J. Huk. Asia Tenggara*, vol. Vol. 7 No., p. hal. 33–48., 2022.

T. Gunawan, “Implementasi Perlindungan Lebih bagi Pekerja dalam Penyelesaian Sengketa PHK,” *J. Huk. Progresif*, vol. Vol. 5 No., p. hal. 178–190., 2020.

S. Lestari, “Perlindungan Hukum Pekerja dalam Situasi PHK di Masa Pandemi: Studi Kasus di DKI Jakarta,” *J. Huk. dan Kesehat.*, vol. Vol. 5 No., p. hal. 101–115., 2021.

F. Rahman, “Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial: Analisis Putusan Mahkamah Agung RI,” *J. Huk. Perdata*, vol. Vol. 12 No, p. hal. 210–225., 2019.

L. Anggraini, “Reformasi Regulasi Ketenagakerjaan dalam Upaya Perlindungan Pekerja dari PHK Sepihak,” *J. Reformasi Huk.*, vol. Vol. 10 No, p. hal. 89–104., 2022.
A. Sudibyo, “Penerapan Asas Legalitas dalam Kasus PHK di Indonesia,” *J. Huk. dan Keadilan*, vol. Vol. 9 No., p. hal. 130–145., 2020.
L. Hakim, “Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial atas Kasus PHK karena Alasan Pelanggaran Disiplin,” *J. Huk. Bisnis*, vol. Vol. 18 No, p. hal. 55–70., 2021.
R. Maulana, “Peran Mediator PHI dalam Menyelesaikan Sengketa PHK secara Adil dan Cepat,” *J. Huk. Altern.*, vol. Vol. 16 No, p. hal. 122–137., 2023.
W. Suryo, “Kedudukan Putusan PHI dalam Sistem Peradilan di Indonesia,” *J. Huk. Tata Negara*, vol. Vol. 7 No., p. hal. 189–204., 2019.
E. Fitriani, “Kajian Hukum atas Revisi PP No. 37 Tahun 2004 tentang Pelaksanaan PHK,” *J. Legis. Indones.*, vol. Vol. 19 No, p. hal. 301–316., 2022.
J. Santoso, “Perlindungan Hukum Pekerja dalam Sengketa PHK di Era Industri 4.0,” *J. Huk. Digit.*, vol. Vol. 4 No., p. hal. 45–60., 2020.
B. Nurcahyo, “Digitalisasi Prosedur PHK dan Dampaknya terhadap Perlindungan Pekerja,” *J. Inov. Huk.*, vol. Vol. 14 No, p. hal. 99–114., 2021.
D. Indrawan, “Evaluasi Implementasi Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2009 terhadap Efektivitas Putusan PHI,” *J. Huk. dan Peradil.*, vol. Vol. 11 No, p. hal. 67–82., 2022.
M. Kurniawan, “Perlindungan Pekerja dalam PHK Massal: Studi Kasus di Wilayah Jabodetabek,” *J. Huk. Tenaga Kerja*, vol. Vol. 10 No, p. hal. 150–165., 2023.
R. Febriyanti, “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dalam Pelaksanaan PHK di Indonesia,” *J. Adm. Huk. Publik*, vol. Vol. 8 No., p. hal. 221–236., 2020.
R. Agustin, “Studi Yuridis terhadap Putusan-putusan Pengadilan Negeri terkait PHK Sepihak di Wilayah Jawa Barat,” *J. Huk. Reg.*, vol. Vol. 16 No, p. hal. 133–148., 2021.