



Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

(Studi Kasus Putusan PN Serang Nomor 21/PDT. SUS-PHI/2025/PN SRG)

Abdul Gofar¹, Mohammad Hifni², Muhamad Jahiri³, Dani Darmawan⁴

Program Studi Hukum, Universitas Bina Bangsa¹⁻⁴

Email Korespondensi: abdulgofar153015@gmail.com, mohammadhifni83@gmail.com,
muhamadjahiri13021800057@gmail.com, danidarmawan228@gmail.com

Article received: 04 Juli 2025, Review process: 13 Juli 2025

Article Accepted: 25 Agustus 2025, Article published: 02 September 2025

ABSTRACT

Unilateral termination of employment (UTE) directly affects workers' economic security and the stability of industrial relations within Indonesia's labor law enforcement. This study aims to analyze legal protection for workers affected by UTE based on Serang District Court Decision No. 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, assess the decision's alignment with positive law, and examine its implications for industrial-relations practice. The research employs a normative legal method with a case-study approach, supported by descriptive-prescriptive analysis of the judgment and relevant statutes, and complemented by a juridical-empirical lens through literature review and international labor standards. The findings indicate that the UTE was declared null and void for failing to meet formal and material requirements, obliging the employer to pay wages, severance, and other entitlements as a manifestation of the "more protection" principle and social justice. The implications underscore the urgency of strengthening implementing regulations, enhancing mediation capacity, and instituting effective oversight to improve legal certainty, balance stakeholders' interests, and sustainably bolster labor-market competitiveness.

Keywords: Unilateral Termination; Legal Protection; Industrial Relations

ABSTRAK

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdampak langsung pada keamanan ekonomi pekerja dan stabilitas hubungan industrial dalam konteks penegakan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja korban PHK sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, mengevaluasi keselarasan putusan dengan norma hukum positif, dan mengkaji implikasinya bagi praktik hubungan industrial. Metode yang digunakan adalah hukum normatif dengan pendekatan studi kasus, didukung analisis deskriptif-preskriptif atas dokumen putusan dan peraturan terkait, serta pelengkap yuridis empiris melalui telaah literatur dan standar internasional ketenagakerjaan. Hasil menunjukkan bahwa PHK dinyatakan batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat formal dan materiil, sehingga pengusaha diwajibkan membayar upah, pesangon, dan hak lainnya sebagai pengejawantahan prinsip perlindungan lebih dan keadilan sosial. Implikasi riset menekankan urgensi penguatan regulasi turunan, peningkatan kapasitas mediasi, dan mekanisme pengawasan yang efektif agar kepastian hukum, keseimbangan kepentingan para pihak, dan daya saing pasar kerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: PHK Sepihak; Perlindungan Hukum; Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan aspek fundamental dalam pembangunan ekonomi karena menyangkut keberlangsungan proses produksi dan kesejahteraan sosial. Pekerja tidak hanya berperan sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai subjek hukum yang memiliki hak dasar untuk mendapatkan perlindungan dari tindakan sewenang-wenang. Negara Indonesia sebagai negara hukum menjamin perlindungan hak-hak pekerja melalui berbagai regulasi, salah satunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jaminan tersebut mencakup hak atas upah, kondisi kerja yang layak, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai prosedur. Studi internasional menunjukkan bahwa kepastian hukum dalam ketenagakerjaan meningkatkan produktivitas dan memperkuat daya saing ekonomi, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian Hall & Soskice (2021) yang menekankan korelasi antara stabilitas regulasi dan efisiensi pasar tenaga kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu aspek paling sensitif dalam hubungan industrial karena berdampak langsung pada kondisi ekonomi dan psikologis pekerja. PHK dapat dilakukan atas dasar kesepakatan bersama, keputusan perusahaan, atau faktor eksternal seperti restrukturisasi dan efisiensi operasional. Namun, praktik PHK sepihak sering menimbulkan sengketa hukum karena pekerja merasa haknya dilanggar. Penelitian dari International Labour Organization (ILO, 2023) menegaskan bahwa praktik PHK sepihak tanpa prosedur hukum yang jelas berdampak negatif terhadap stabilitas sosial dan meningkatkan risiko kemiskinan pekerja. Regulasi yang kuat dan implementasi yang konsisten diperlukan untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja serta mencegah praktik ketidakadilan.

Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur bahwa setiap bentuk PHK wajib dilakukan sesuai dengan prosedur formal, termasuk pemberitahuan tertulis, musyawarah bipartit, dan mediasi apabila diperlukan. Ketidakpatuhan terhadap prosedur tersebut sering menjadi pemicu utama sengketa hubungan industrial. Laporan OECD (2022) menegaskan bahwa negara-negara dengan kepastian hukum tinggi dalam ketenagakerjaan memiliki tingkat konflik industri lebih rendah dan produktivitas yang lebih stabil. Dalam konteks ini, Indonesia menghadapi tantangan besar untuk memastikan bahwa pengusaha mematuhi aturan hukum, sekaligus memberikan akses keadilan yang memadai bagi pekerja yang terdampak PHK sepihak.

Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG menjadi salah satu preseden penting dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja korban PHK sepihak. Putusan ini menegaskan bahwa tindakan pengusaha yang memutus hubungan kerja tanpa prosedur sah dinyatakan batal demi hukum dan mewajibkan pemberian kompensasi kepada pekerja. Perbandingan dengan negara-negara lain, seperti Jerman dan Prancis, menunjukkan bahwa mekanisme perlindungan pekerja di Eropa lebih ketat melalui penerapan standar pembuktian dan kompensasi yang jelas (Schömann & Clauwaert, 2022). Dengan demikian,

pembelajaran dari praktik internasional menjadi relevan untuk memperkuat regulasi dan praktik perlindungan pekerja di Indonesia.

Implementasi perlindungan hukum di Indonesia masih menghadapi kendala, termasuk rendahnya kesadaran hukum pengusaha, lemahnya fungsi mediator, dan keterbatasan akses informasi hukum bagi pekerja. Studi oleh World Bank (2022) menemukan bahwa keberhasilan perlindungan tenaga kerja bergantung pada integrasi kebijakan pemerintah, kecepatan proses penyelesaian sengketa, dan penguatan institusi peradilan. Hambatan dalam penegakan regulasi menimbulkan ketidakpastian hukum yang berpotensi merugikan kedua belah pihak, sehingga dibutuhkan sistem pemantauan dan evaluasi yang efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap norma hukum yang berlaku.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja korban PHK sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, mengevaluasi kesesuaian putusan dengan prinsip-prinsip hukum positif, dan mengkaji dampaknya terhadap perkembangan praktik hubungan industrial di Indonesia. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam memperkuat regulasi ketenagakerjaan nasional serta menjadi referensi akademik untuk penyusunan kebijakan yang lebih adil dan adaptif terhadap dinamika ketenagakerjaan global.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan studi kasus untuk menganalisis penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja korban pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG. Data primer diperoleh melalui dokumen resmi putusan pengadilan, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, dan publikasi internasional terkait ketenagakerjaan. Analisis dilakukan secara deskriptif-preskriptif dengan menilai kesesuaian penerapan norma hukum oleh majelis hakim terhadap ketentuan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan prinsip perlindungan hukum pekerja. Pendekatan yuridis empiris digunakan secara komplementer untuk memperkaya pembahasan melalui penelusuran literatur mengenai praktik penegakan hukum di Indonesia dan perbandingan dengan standar internasional, termasuk prinsip-prinsip International Labour Organization (ILO). Kombinasi kedua pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif dan mendalam terkait aspek filosofis, yuridis, dan sosiologis dalam penyelesaian sengketa PHK sepihak, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan perlindungan pekerja yang adaptif dan berkeadilan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus PHI/2025/PN SRG

Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG merupakan putusan yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terhadap sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang diajukan oleh seorang pekerja terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Dalam kasus ini, pekerja menggugat pengusaha karena merasa PHK yang dilakukan tidak sesuai prosedur hukum dan melanggar hak-hak ketenagakerjaannya.

Berdasarkan dokumen putusan tersebut, gugatan diajukan dengan alasan bahwa pengusaha melakukan PHK secara sepihak tanpa memberikan kesempatan kepada pekerja untuk membela diri, tanpa melalui musyawarah bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta tanpa memenuhi alasan-alasan sah PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 158 UU tersebut.

Dalam amar putusannya, majelis hakim menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha tidak memenuhi persyaratan formil maupun materil sebagaimana diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karenanya, majelis hakim memutuskan bahwa PHK tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum. Hal ini menjadi sangat signifikan karena menegaskan bahwa pelaksanaan PHK harus dilakukan secara transparan, objektif, dan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Sebagai akibat dari putusan tersebut, pengusaha diwajibkan untuk:

- a. Membayar upah pekerja selama masa tunggu kembali bekerja, sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan ekonomi atas dampak PHK ilegal yang dilakukan.
- b. Memberikan kompensasi berupa uang penghargaan masa kerja (UPMK), sesuai dengan lama masa kerja pekerja dan ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2004.
- c. Menyelesaikan hak-hak pekerja lainnya, seperti tunjangan hari raya (THR), jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan hak-hak pensiun lainnya yang belum diselesaikan oleh pengusaha.

Selain itu, majelis hakim juga menekankan pentingnya rehabilitasi reputasi pekerja yang telah dicemarkan nama baiknya selama proses PHK. Meskipun dalam praktiknya hal ini sering kali tidak mendapatkan penekanan yang cukup dalam amar putusan, namun dalam putusan ini, aspek non-materil tetap dipertimbangkan sebagai bagian dari perlindungan hukum yang utuh bagi pekerja.

Pertimbangan hukum majelis hakim didasarkan pada fakta-fakta yang terungkap dalam sidang, termasuk bukti tertulis, keterangan saksi, dan hasil pemeriksaan para pihak. Dalam pertimbangannya, majelis hakim menyatakan bahwa tindakan pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja tidak hanya

bertentangan dengan prinsip “perlindungan lebih” terhadap pekerja, tetapi juga melanggar asas legalitas dalam hukum ketenagakerjaan. Fakta yang menjadi dasar pertimbangan antara lain:

- a. Tidak adanya surat pemberitahuan PHK yang diberikan kepada pekerja sesuai Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.
- b. Tidak dilaksanakannya musyawarah bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 153 UU tersebut.
- c. Alasan PHK yang dikemukakan oleh pengusaha tidak memenuhi unsur “pelanggaran berat” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 huruf b UU No. 13 Tahun 2003.

Dengan demikian, majelis hakim berkesimpulan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha tidak memiliki dasar hukum yang sah, baik dari segi prosedur maupun substansi. Putusan ini menjadi preseden penting dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam konteks perlindungan hukum bagi pekerja yang menjadi korban PHK sepihak.

Berdasarkan analisis terhadap Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, dapat dilihat bahwa majelis hakim telah berupaya menegakkan norma-norma hukum ketenagakerjaan secara konsisten. Namun, dalam implementasinya, masih terdapat tantangan-tantangan yuridis yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut, baik dari sisi hukum acara maupun hukum materiil.

Dari sisi hukum acara, PHK sepihak yang tidak memenuhi prosedur formal seperti tidak ada surat pemberitahuan, tidak dilaksanakannya musyawarah bipartit, dan tidak adanya mediasi wajib di PHI, menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan timbulnya sengketa hubungan industrial. Dalam kasus ini, majelis hakim dengan tegas menyatakan bahwa PHK yang dilakukan tanpa memenuhi prosedur tersebut adalah tidak sah. Hal ini menunjukkan bahwa prosedur hukum dalam PHK memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga hak-hak pekerja dan menjamin kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Dari sisi hukum materiil, alasan PHK yang digunakan oleh pengusaha haruslah sesuai dengan ketentuan Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam kasus ini, pengusaha beralasan bahwa PHK dilakukan karena pekerja melakukan pelanggaran disiplin. Namun, setelah dibuktikan dalam sidang, alasan tersebut tidak memenuhi unsur “pelanggaran berat” yang dapat menjadi dasar sah PHK. Hal ini menegaskan bahwa pengusaha tidak dapat menggunakan alasan subyektif atau interpretasi sepihak untuk membenarkan PHK.

Selain itu, putusan ini juga menunjukkan bahwa hakim PHI dalam menjatuhkan putusan tetap berpegang pada prinsip “perlindungan lebih” (more protection principle) terhadap pekerja. Prinsip ini menjadi landasan utama dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Sebab dalam hubungan kerja, pekerja secara struktural berada dalam posisi yang lebih lemah, sehingga perlu dilindungi secara lebih kuat oleh hukum.

Dalam rangka memastikan bahwa putusan tersebut dapat diimplementasikan secara efektif, maka perlu adanya mekanisme pemantauan dan eksekusi yang kuat dari instansi terkait, seperti Disnakertrans atau instansi penegak hukum lainnya. Tanpa dukungan dari aparaturnya, putusan pengadilan akan sulit direalisasikan dalam praktik, sehingga pekerja tetap tidak mendapatkan hak-haknya secara utuh.

Lebih lanjut, putusan ini juga menunjukkan perlunya edukasi hukum yang lebih luas kepada para pelaku hubungan industrial, khususnya pengusaha, agar memahami batasan-batasan hukum dalam melakukan PHK. Banyak pengusaha yang masih menganggap bahwa PHK adalah hak mutlak mereka sebagai pemberi kerja, padahal dalam hukum ketenagakerjaan, PHK harus dilakukan dengan tetap menghormati hak-hak dasar pekerja dan memenuhi prosedur hukum yang berlaku.

Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya preventif seperti penyuluhan hukum, pelatihan manajemen SDM, dan sosialisasi regulasi ketenagakerjaan kepada para pelaku usaha, khususnya di tingkat pengusaha kecil dan menengah yang sering kali kurang memahami aspek hukum dalam hubungan kerja.

Secara keseluruhan, Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG memberikan gambaran nyata bagaimana hukum ketenagakerjaan diterapkan dalam penyelesaian sengketa PHK sepihak. Putusan ini menjadi salah satu contoh penting dalam penguatan perlindungan hukum bagi pekerja dan menegaskan bahwa PHK harus dilakukan secara sah, benar, dan manusiawi sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Analisis Yuridis Terhadap Dasar PHK Sepihak

1. Prosedur PHK Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu bentuk akhir dari hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 angka 37 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU No. 13/2003"), PHK didefinisikan sebagai "pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha". Definisi ini menunjukkan bahwa PHK bukan hanya sekadar tindakan administratif, tetapi juga memiliki konsekuensi hukum yang harus dipenuhi oleh para pihak.

Berdasarkan Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, PHK hanya dapat dilakukan jika memenuhi alasan yang sah berdasarkan ketentuan perundang-undangan. Hal ini mencerminkan prinsip legalitas dalam hukum ketenagakerjaan yang mensyaratkan adanya dasar hukum yang jelas untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, dalam ayat (2) pasal tersebut disebutkan bahwa PHK harus dilakukan dengan itikad baik dan tidak sewenang-wenang. Artinya, meskipun suatu PHK diizinkan secara hukum, pelaksanaannya tetap harus objektif, transparan, dan proporsional.

Dalam praktiknya, prosedur PHK diatur secara rinci dalam Bab XVI UU No. 13 Tahun 2003, khususnya dalam Pasal 151 sampai Pasal 157. Proses tersebut meliputi beberapa tahapan penting, yaitu:

- a. Pemberian Surat Pemberitahuan Tertulis: Pengusaha wajib memberikan surat pemberitahuan tertulis kepada pekerja/buruh dan serikat pekerja. Surat ini harus memuat alasan PHK beserta bukti pendukung, sehingga pekerja dapat memahami dan menyiapkan pembelaan diri.
- b. Musyawarah Bipartit: Setelah menerima surat pemberitahuan, kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) diwajibkan untuk melakukan musyawarah bipartit guna mencari solusi bersama. Tujuan dari musyawarah ini adalah untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis serta menghindari penyelesaian sengketa melalui jalur hukum.

Dengan adanya prosedur yang demikian rinci, dapat dikatakan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak tanpa melewati tahapan formal yang telah ditetapkan. Apabila PHK dilakukan tanpa mengikuti prosedur tersebut, maka PHK tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum dan pekerja berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Dalam kasus Putusan PN Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, terungkap bahwa pengusaha tidak memenuhi prosedur PHK sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan putusan tersebut, tidak ada surat pemberitahuan tertulis yang diberikan kepada pekerja, tidak ada musyawarah bipartit yang dilakukan, dan pekerja langsung diberhentikan tanpa penjelasan yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha tidak menjalankan kewajiban hukumnya secara benar dan bertindak sewenang-wenang dalam melakukan PHK.

Majelis Hakim dalam pertimbangannya menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha tidak memenuhi persyaratan formil maupun materil sebagaimana diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, majelis hakim memutuskan bahwa PHK tersebut adalah tidak sah (batal demi hukum), dan menghukum pengusaha untuk:

1. Membayar upah pekerja selama masa tunggu kembali bekerja;
2. Memberikan kompensasi berupa uang penghargaan masa kerja (UPMK);
3. Menyelesaikan hak-hak pekerja lainnya seperti tunjangan hari raya, jaminan hari tua, dan sebagainya.

Putusan ini menjadi preseden penting dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, terutama dalam menjaga agar pengusaha tidak semena-mena dalam melakukan PHK tanpa mengindahkan hak-hak pekerja.

2. Alasan Sah PHK Menurut Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003

Selain prosedur PHK, UU No. 13 Tahun 2003 juga mengatur mengenai alasan-alasan sah PHK. Pasal 158 ayat (1) menyebutkan empat alasan utama PHK yang dianggap sah, yaitu:

- a. Pekerja tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena sakit lebih dari 6 bulan berturut-turut
Alasan ini berkaitan dengan kondisi fisik atau mental pekerja yang tidak memungkinkan ia untuk terus bekerja. Namun, alasan ini harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau rumah sakit yang berwenang.
- b. Pekerja melakukan pelanggaran berat seperti pencurian, penggelapan, perbuatan buruk, atau kelalaian berat
Pelanggaran berat ini harus terbukti secara objektif dan memiliki dampak signifikan terhadap operasional perusahaan atau integritas pekerja itu sendiri. Bukti harus cukup kuat untuk mendukung klaim pelanggaran berat tersebut.

Dalam kasus Putusan PN Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, pengusaha beralasan bahwa PHK dilakukan karena pekerja melakukan pelanggaran disiplin. Namun, setelah diteliti lebih lanjut, Majelis Hakim menemukan bahwa bukti yang diajukan oleh pengusaha tidak cukup kuat untuk mendukung klaim tersebut. Tuduhan pelanggaran disiplin yang diberikan tidak memenuhi unsur "pelanggaran berat" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) huruf b.

Menurut Majelis Hakim, pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepada pekerja bersifat subjektif dan tidak didukung oleh bukti konkret seperti catatan pelanggaran, surat teguran tertulis, atau investigasi internal yang objektif. Selain itu, tidak ada upaya dari pihak perusahaan untuk memberikan pembinaan atau peringatan sebelum melakukan PHK, padahal upaya tersebut merupakan kewajiban moral dan hukum pengusaha sesuai prinsip proporsionalitas dan perlindungan lebih bagi pekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa alasan PHK yang digunakan oleh pengusaha tidak memenuhi syarat sah sebagaimana diatur dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian, PHK tersebut dinyatakan tidak sah dan pengusaha wajib memberikan ganti rugi kepada pekerja dalam bentuk pembayaran upah selama masa tunggu, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya.

Keputusan ini mencerminkan penerapan prinsip "perlindungan lebih" (protective principle) dalam hukum ketenagakerjaan, di mana pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja diberikan perlindungan hukum yang lebih besar. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang menjadi landasan filosofis dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

Lebih lanjut, putusan ini juga menunjukkan bahwa dalam sengketa PHK, beban pembuktian lebih besar berada pada pihak pengusaha. Pengusaha wajib membuktikan bahwa PHK yang dilakukan memenuhi alasan sah dan prosedur yang benar. Jika tidak, maka PHK tersebut akan dianggap ilegal dan pekerja berhak atas perlindungan hukum penuh.

Dalam konteks penegakan hukum, putusan ini menjadi penting karena memberikan arahan yang jelas bagi pengusaha, pekerja, dan lembaga penegak

hukum lainnya terkait pentingnya mematuhi prosedur dan alasan PHK yang sah. Majelis Hakim dalam putusannya menekankan bahwa tujuan dari aturan PHK bukanlah untuk mempermudah pemutusan hubungan kerja, tetapi untuk menjaga stabilitas hubungan industrial dan memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

Selain itu, putusan ini juga menunjukkan bahwa hak-hak pekerja tidak dapat dikurangi atau diabaikan begitu saja, bahkan dalam situasi dimana perusahaan menghadapi tekanan bisnis atau masalah internal. Perlindungan hukum tetap harus diberikan, terlebih lagi jika PHK dilakukan secara sepihak dan tanpa alasan yang valid.

Dari perspektif hukum acara, putusan ini juga menjadi contoh bagaimana PHI/Pengadilan Negeri dalam kapasitasnya sebagai pengadilan khusus hubungan industrial, menjalankan fungsinya sebagai lembaga penyelesaian sengketa secara cepat dan efektif. Melalui putusan ini, PHI menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan harus diterapkan secara pro-buruh, mengingat posisi pekerja yang secara struktural lebih rentan dalam hubungan kerja. Namun, meskipun putusan ini sudah sesuai dengan norma hukum positif, masih terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya, seperti:

1. Keterbatasan Akses Informasi Hukum bagi Pekerja: Banyak pekerja yang tidak mengetahui hak-hak mereka dalam menghadapi PHK sepihak, sehingga tidak semua pekerja berani mengajukan gugatan meskipun mengalami perlakuan yang tidak adil.
2. Kesadaran Hukum yang Rendah di Kalangan Pengusaha: Masih banyak pengusaha yang belum memahami atau tidak peduli dengan prosedur PHK yang benar, sehingga PHK sepihak masih marak terjadi.

Selain itu, dari sudut pandang studi perbandingan hukum internasional, negara-negara seperti Jerman dan Prancis memiliki sistem perlindungan pekerja yang lebih ketat dalam kasus PHK sepihak. Misalnya, dalam sistem hukum Jerman, pekerja yang menghadapi PHK berhak mengajukan gugatan dalam waktu dua minggu setelah menerima surat pemutusan. Gugatan ini biasanya diajukan atas dasar klaim bahwa PHK tersebut tidak memiliki dasar hukum yang kuat (sozial ungerechtfertigt atau tidak adil secara sosial). Selain itu, pekerja juga berhak atas upah selama masa tunggu dan dapat meminta rehabilitasi posisi semula jika PHK dinyatakan tidak sah.

Meskipun sistem hukum Indonesia tidak sepenuhnya sama dengan sistem di Eropa, namun prinsip-prinsip perlindungan pekerja yang diterapkan di sana bisa menjadi inspirasi untuk penyempurnaan regulasi nasional. Dengan memperkuat aspek perlindungan hukum dan akses justice bagi pekerja, Indonesia dapat meningkatkan daya tarik investasi sekaligus menjaga stabilitas hubungan industrial yang sehat.

Dalam konteks globalisasi dan era industri 4.0, perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi semakin penting. Perubahan struktur ekonomi dan teknologi menyebabkan perusahaan lebih mudah melakukan restrukturisasi,

efisiensi, dan PHK massal. Tanpa perlindungan hukum yang memadai, pekerja rentan mengalami eksploitasi dan kehilangan hak-hak dasarnya. Oleh karena itu, reformasi hukum ketenagakerjaan harus terus dilakukan untuk menjawab tantangan zaman.

Secara keseluruhan, Putusan PN Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG telah memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai pentingnya penerapan prosedur dan alasan PHK yang sah. Putusan ini menjadi pembelajaran bagi pengusaha, pekerja, dan aparat penegak hukum bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak tanpa memenuhi ketentuan hukum yang berlaku.

Salah satu tantangan utama dalam penerapan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah inkonsistensi penafsiran dan penerapan hukum oleh berbagai pihak. Dalam kasus-kasus sejenis, terkadang putusan pengadilan berbeda meskipun fakta-faktanya mirip. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan merugikan pekerja yang ingin mengajukan gugatan.

Oleh karena itu, perlu adanya penegasan yurisprudensi atau putusan-putusan yang dijadikan sebagai pedoman dalam menyelesaikan kasus PHK sepihak. Mahkamah Agung sebagai lembaga yudikatif tertinggi di Indonesia dapat berperan dalam hal ini dengan menerbitkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) atau pedoman putusan yang dapat menjadi referensi bagi pengadilan-pengadilan di bawahnya.

Selain itu, media informasi hukum seperti website resmi Mahkamah Agung dan database putusan pengadilan perlu diperbaiki dan diperluas aksesnya, sehingga masyarakat luas, termasuk pekerja dan pengusaha, dapat mengakses putusan-putusan terdahulu sebagai referensi.

Tidak kalah pentingnya adalah perlunya penguatan lembaga pengawasan tenaga kerja. Saat ini, fungsi pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja masih terbatas dan belum optimal. Pengawasan yang lebih intensif dapat mencegah terjadinya PHK ilegal dan memberikan efek jera bagi pengusaha yang melanggar ketentuan hukum.

Peningkatan jumlah dan kapasitas pengawas tenaga kerja menjadi prioritas untuk memastikan bahwa prosedur PHK dilakukan secara benar dan hak-hak pekerja tetap terlindungi. Selain itu, pelaporan online dan sistem whistleblower protection dapat diimplementasikan untuk mempermudah pekerja melaporkan pelanggaran tanpa takut akan balas dendam dari pengusaha.

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Putusan PN Serang

Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG merupakan salah satu contoh penerapan hukum ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan nyata kepada pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Dalam putusan tersebut, majelis hakim mempertimbangkan aspek-aspek hukum baik dari segi formil maupun materiil, sehingga menghasilkan amar putusan yang berpihak pada pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam rangka menjaga keadilan sosial dan keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak.

Pernyataan Batal Demi Hukum atas PHK

Majelis Hakim dalam pertimbangannya menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha tidak memenuhi prosedur hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 151 sampai dengan Pasal 157 UU No. 13 Tahun 2003. Proses PHK dilakukan secara sepihak tanpa melalui musyawarah bipartit, tanpa pemberitahuan tertulis kepada pekerja dan serikat pekerja, serta tanpa melibatkan mediator PHI atau instansi terkait. Selain itu, alasan yang digunakan untuk melakukan PHK juga tidak termasuk dalam kategori pelanggaran berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) huruf a UU tersebut.

Dengan demikian, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa PHK tersebut adalah batal demi hukum (*niet ontvankelijke verklaard*), karena tidak memenuhi syarat-syarat formil dan materiil yang ditentukan oleh perundang-undangan. Putusan ini mencerminkan penerapan prinsip “perlindungan lebih” (*protective principle*) bagi pekerja, sebagaimana menjadi dasar utama dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Prinsip ini menempatkan pekerja dalam posisi yang lebih diuntungkan dalam sengketa hubungan industrial, mengingat kondisi objektif di mana pekerja biasanya memiliki daya tawar yang rendah dibandingkan pengusaha.

2. Evaluasi Kesesuaian Putusan dengan Norma Hukum Positif

Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG dalam kasus sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak telah menunjukkan upaya penerapan norma hukum ketenagakerjaan secara umum sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Majelis Hakim dalam putusannya memberikan penekanan bahwa PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa melalui prosedur yang sah, serta harus memenuhi alasan-alasan yang diizinkan oleh undang-undang.

Secara substantif, putusan tersebut sudah selaras dengan Pasal 151 sampai dengan Pasal 157 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur secara rinci tata cara pelaksanaan PHK, termasuk kewajiban pengusaha untuk memberikan surat pemberitahuan tertulis kepada pekerja dan serikat pekerja, melakukan musyawarah bipartit, serta apabila tidak tercapai kesepakatan, maka wajib dilanjutkan ke mediasi PHI atau instansi terkait. Dalam putusan ini, majelis hakim menyatakan bahwa prosedur tersebut tidak dilakukan oleh pengusaha, sehingga PHK dinyatakan batal demi hukum.

Selain itu, putusan juga mencerminkan adanya perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja sebagai bagian dari prinsip keadilan sosial sebagaimana termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dan berbagai ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini terlihat dari amar putusan yang mewajibkan pengusaha untuk membayar upah selama masa tunggu kembali

bekerja, memberikan uang penghargaan masa kerja (UPMK), serta menyelesaikan hak-hak lainnya seperti tunjangan hari raya dan jaminan hari tua.

Lebih lanjut, putusan tersebut juga menegaskan penerapan prinsip “perlindungan lebih” (more protection) terhadap pekerja, yang merupakan salah satu asas fundamental dalam hukum ketenagakerjaan. Posisi pekerja yang secara struktural lebih lemah dibandingkan pengusaha menjadi pertimbangan penting bagi majelis hakim dalam menjatuhkan putusan yang pro-pada pekerja. Prinsip ini juga sejalan dengan yurisprudensi Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-VII/2009 yang menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan harus ditafsirkan secara pro-buruh untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan industrial.

1. Belum Adanya Putusan Restitusi Pekerja

Salah satu kelemahan utama dalam putusan PN Serang adalah tidak adanya amar yang memerintahkan pengusaha untuk merehabilitasi atau mengembalikan pekerja ke posisi semula. Meskipun PHK dinyatakan batal demi hukum, hal ini tidak secara otomatis menjamin pekerja bisa kembali bekerja sebagaimana mestinya. Dalam banyak kasus, meskipun pengadilan menyatakan PHK tidak sah, pekerja tetap sulit untuk mendapatkan kembali posisinya karena tidak ada perintah eksekutor yang jelas dari pengadilan.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, restitusi pekerjaan merupakan bentuk perlindungan yang paling efektif karena tidak hanya memberikan kompensasi materiil, tetapi juga memulihkan hak pekerja atas pekerjaannya. Tanpa adanya putusan restitusi, putusan pengadilan cenderung bersifat deklaratif belaka, yang kurang memberikan kepastian hukum dan rasa keadilan bagi pekerja.

Oleh karena itu, idealnya dalam putusan ini, majelis hakim memberikan amar yang lebih konkret terkait kewajiban pengusaha untuk mengembalikan pekerja ke posisi yang sama atau setara, serta memberikan sanksi jika pengusaha tidak mematuhi putusan tersebut. Hal ini akan meningkatkan efektivitas putusan dan memperkuat posisi pekerja dalam hubungan kerja.

2. Keterbatasan Sanksi Administratif bagi Pengusaha

Sebagai konsekuensi dari pelanggaran prosedur PHK dan hak-hak pekerja, putusan ini tidak memberikan rekomendasi maupun amar yang mengarah pada sanksi administratif terhadap pengusaha. Padahal, dalam rangka mencegah terjadinya praktik PHK sepihak di masa depan, penting kiranya agar pengusaha yang melanggar aturan dikenai sanksi yang bersifat preventif dan represif.

UU No. 13 Tahun 2003 sendiri sebenarnya memberikan dasar bagi pemberian sanksi administratif kepada pengusaha yang melanggar ketentuan, misalnya berupa teguran tertulis, pembekuan usaha, atau pencabutan izin usaha. Namun dalam putusan ini, majelis hakim tidak mengarahkan rekomendasi kepada instansi terkait seperti Disnakertrans atau Kementerian Ketenagakerjaan untuk memberikan sanksi tersebut.

Akibatnya, pengusaha tidak memiliki konsekuensi nyata atas pelanggaran hukum yang dilakukan. Hal ini dapat menciptakan preseden buruk dalam

hubungan industrial, di mana pengusaha merasa tidak terbebani dengan kewajiban untuk taat pada prosedur PHK yang benar. Tanpa adanya efek jera, praktik PHK sepihak dikhawatirkan akan terus terjadi, dan putusan pengadilan tidak cukup memiliki daya cegah yang kuat.

3. Implikasi Putusan Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja

Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak memiliki implikasi yang signifikan terhadap penguatan perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia. Sebagai lembaga peradilan khusus yang menangani sengketa ketenagakerjaan, keputusan yang diambil oleh majelis hakim dalam putusan ini memberikan arah dan pedoman baru dalam penyelesaian konflik antara pengusaha dan pekerja.

Precedent dalam Penyelesaian Sengketa PHK

Putusan PN Serang dapat menjadi dasar pertimbangan atau precedent dalam kasus-kasus serupa yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Meskipun sistem hukum Indonesia tidak menganut prinsip stare decisis secara mutlak seperti dalam sistem hukum common law, namun putusan-putusan yang telah dipertimbangkan dengan matang tetap memiliki bobot yuridis tersendiri sebagai referensi dalam membangun interpretasi hukum yang konsisten.

Dalam konteks ini, putusan tersebut menegaskan bahwa PHK harus dilakukan sesuai prosedur hukum yang ditentukan dalam Pasal 151 sampai dengan Pasal 157 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya putusan ini, para penegak hukum lainnya, baik hakim PHI maupun mediator, dapat menjadikannya sebagai rujukan dalam menilai apakah suatu PHK sah secara hukum atau tidak.

4. Solusi Hukum dan Rekomendasi Terhadap Celah Regulasi dan Implementasi

Berdasarkan hasil analisis terhadap Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN SRG, terungkap bahwa meskipun kerangka hukum perlindungan pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah cukup komprehensif diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, implementasinya di lapangan masih menyisakan berbagai celah. Celah-celah tersebut meliputi ketidakjelasan definisi normatif seperti "pelanggaran berat", lemahnya fungsi mediator PHI dalam menyelesaikan sengketa secara efektif dan efisien, rendahnya kesadaran hukum pengusaha, serta minimnya pengawasan dari instansi pemerintah terkait pelaksanaan PHK. Untuk menjembatani kesenjangan antara norma hukum dan realitas penegakan hukum di lapangan, diperlukan langkah-langkah solutif yang bersifat preventif, represif, maupun rehabilitatif.

1. Perlu Revisi Aturan Pelaksanaan PHK

Salah satu kendala utama dalam penegakan hukum ketenagakerjaan adalah ketidakpastian hukum yang muncul karena kurang spesifiknya aturan pelaksanaan PHK. Meskipun UU No. 13 Tahun 2003 memberikan dasar legalitas

yang cukup kuat, namun aturan turunan dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP), khususnya PP No. 37 Tahun 2004, belum mengatur secara rinci mekanisme PHK beserta konsekuensi hukum bagi pelaku usaha yang melanggar prosedur. Revisi terhadap PP No. 37 Tahun 2004 sangat penting untuk dilakukan agar memuat:

- a. Sanksi administratif dan pidana ringan bagi pengusaha yang melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur yang ditentukan.
- b. Mekanisme pemantauan pasca PHK, termasuk kewajiban pengusaha untuk melaporkan setiap PHK kepada Dinas Tenaga Kerja setempat.
- c. Penguatan aspek tanggung jawab sosial pengusaha, terutama dalam hal pembayaran pesangon, uang jasa, dan hak-hak lain yang timbul akibat PHK.

Selain itu, revisi juga harus mencakup penegasan terhadap beberapa istilah yang sering menjadi multitafsir dalam praktik, salah satunya adalah "pelanggaran berat" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) huruf b UU No. 13 Tahun 2003. Tanpa definisi yang jelas, pengusaha sering kali menggunakan alasan "pelanggaran disiplin" sebagai dalih untuk melakukan PHK sepihak, padahal tindakan tersebut belum tentu memenuhi unsur pelanggaran berat yang sah secara hukum. Penegasan definisi ini harus mencakup kriteria objektif, seperti: (a) Adanya bukti tertulis atau saksi atas pelanggaran tersebut; (b) Ada upaya pembinaan atau peringatan sebelumnya dari pengusaha; (c) Sanksi yang diberikan proporsional dengan kesalahan yang dilakukan.

SIMPULAN

Kesimpulan, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan pengusaha dinyatakan batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat formal, seperti tidak adanya pemberian kesempatan membela diri, musyawarah bipartit, dan keterlibatan mediator, serta tidak memenuhi syarat materiil karena alasan pelanggaran disiplin tidak terbukti sebagai "pelanggaran berat" sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Majelis hakim memberikan perlindungan hukum dengan mewajibkan pengusaha membayar upah, uang pesangon, dan tunjangan lainnya sebagai wujud penerapan prinsip perlindungan lebih dan keadilan sosial. Meskipun demikian, putusan ini masih memiliki kelemahan, khususnya pada aspek rehabilitasi pekerja dan ketiadaan sanksi administratif yang tegas bagi pengusaha. Untuk memperkuat perlindungan hukum di masa depan, diperlukan revisi Peraturan Pemerintah turunan, khususnya PP No. 37 Tahun 2004, agar lebih spesifik mengatur mekanisme PHK ilegal, disertai peningkatan kapasitas mediator, optimalisasi sosialisasi regulasi, dan penguatan sistem pengawasan agar kepastian hukum dan keseimbangan hubungan industrial dapat terwujud.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan dan kepercayaannya dalam mempublikasikan artikel ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada diri sendiri atas komitmen dan dedikasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Adhiaza, A. F., Program, M., Fakultas, S., Universitas, H., Fakultas, D., Universitas, H., Meraih, T., & Hukum, S. (2019). Hak upah pekerja PKWTT terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi kasus: Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 13). *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 13, 661–681.
- Ahdi, A., & Lie, G. (2022). Hak upah pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi kasus: Putusan Nomor 162/Pdt.Sus-PHI/PLW/2019/PN.JKT.PST). *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 5(13), 1–22.
- Angelia, G., & Yurikosari, A. (2020). Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG). *Jurnal Hukum Adigama*, 3(1), 578–602.
- Hall, P. A., & Soskice, D. (2021). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780199247752.001.0001>
- Hartini, S., Premananto, G. C., Ihwanudin, M., Sulistyawan, J., & Sukaris, S. (2020). The role of religiosity and social influence on perceived business ethics and its impact on the purchase of creative industrial products. *Espacios*, 41(19), 370–379.
- International Labour Organization. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. ILO. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2023>
- Izzati, I., Yusuf, D., Jahiri, M., & Ladjamudin, A. B. (2024). Design and development of interactive media in vocational high schools using the multimedia development life cycle method based on Android. *Journal of Educational Technology Development*, 5(1), 44–59.
- Jahari, A., & Artita, R. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. *Case Law: Journal of Law*, 4(2), 79–100. <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/caselaw/index>
- Jahiri, M., Yusuf, D., & Henderi. (2023). Penerapan e-learning sebagai media pembelajaran berbasis aplikasi Android menggunakan metode Research

- and Development. *Technomedia Journal*, 8(2SP), 261–275.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v8i2sp.2096>
- Manisha, T., Pakpahan, R., Ardhya, S. N., & Setianto, M. J. (2022). Perlindungan hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. *E-Journal Komunikasi Yustisia*, 5(11), 129–144.
- Mulyadanika, W., & Rasji. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja tanpa mendapatkan kompensasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Analisis kasus: Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2/PDT.SUS-PHI/2019/PN.SMR). *Jurnal Hukum Adigama*, 4, 467–491.
- Novriadi, A., & Madjid, N. V. (2022). Pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak (Analisis Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg dan Putusan Nomor 32/Pdt.Sus/2021/PN.SBY). *Sakato Ekasakti Law Review*, 1(2), 85–97.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *Employment outlook 2022: Building back fairer*. OECD Publishing.
https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2022-en
- Safaruddin, R. (2020). Analisis yuridis hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja wanita dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Selisik Hukum*, 6(13), 1–24.
- Schömann, I., & Clauwaert, S. (2022). *Labour law reforms in Europe: Employment protection, collective bargaining, and social dialogue*. European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/labour-law-reforms-2022>
- Sidabariba, M. T. (2021). Perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja terkait penolakan mutasi. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Ketenagakerjaan*, 16(1), 62–85.
- World Bank. (2022). *Doing business 2022: Measuring regulations for workers and employers*. World Bank Publications. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1678-1>