

Kepastian Hukum dalam Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Muhammad Alfian Zulkadri¹, Andi Cakra Cindrapole², Muhammad Fauzi Ramadhan³

¹²³Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia

Email Koresponden: AlfianFHUMI2019@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum pemutusan kerja secara sepihak yang tidak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 serta untuk mengetahui upaya hukum jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sepihak oleh suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif, adapun hasil penelitian yaitu Pertama: akibat hukum pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha yang tidak berdasar pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah batal demi hukum selain itu apabila PHK tidak terhindarkan pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan serta uang pengganti hak yang besarnya telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Kedua: upaya hukum yang dapat ditempuh jika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh suatu perusahaan adalah dengan menempuh jalur Non Litigasi diantaranya bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, sebagai syarat untuk menempuh jalur Litigasi melalui gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja

Abstract: *This research aims to determine and analyze the legal consequences of unilateral termination of employment not based on Law Number 13 of 2003 Concerning Manpower and to determine the legal remedies in the event of unilateral termination of employment by a company. This research uses a normative legal approach. The results of the research are as follows: first, the legal consequences of unilateral termination of employment by employers not based on Law Number 13 of 2003 Concerning Manpower are null and void. Furthermore, if the termination is unavoidable, the employer is obliged to pay severance pay, reward money, and compensation for rights, the amounts of which are regulated in the Manpower Law. Second: Legal remedies that can be taken in the event of unilateral termination of employment by a company include non-litigation, including bipartite negotiations, mediation, conciliation, and arbitration, as a prerequisite for pursuing litigation through a lawsuit in the Industrial Relations Court.*

Keywords: *Employment, Termination of Employment*

PENDAHULUAN

Islam sebagai agama yang membawa rahmat bagi seluruh alam, mengatur segala aspek kehidupan, termasuk hukum dan ketenagakerjaan. Prinsip ini menegaskan bahwa tidak

ada satupun hal di dunia ini yang terlepas dari perhatian dan pengaturan Islam. Dalam konteks ketenagakerjaan, *Al-Qur'an*, Hadis, serta sejarah masyarakat Islam kaya akan pembahasan mengenai hal ini, sebagaimana tercermin dalam surat At-Taubah ayat 105 yang menggariskan kewajiban bagi setiap pekerja untuk berbuat [1].

Perekonomian Indonesia saat ini tengah mengalami perkembangan pesat seiring dengan maraknya persaingan antar pengusaha dalam mendirikan badan usaha atau perusahaan. Perkembangan ini bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia, sejalan dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan [2].

Hubungan industrial di Indonesia merujuk pada interaksi antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam produksi barang dan/atau jasa. Hubungan ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 [3]. Pemerintah memegang peranan penting dalam hubungan industrial guna memastikan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, yang menjadi syarat utama keberhasilan usaha, peningkatan produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi .

Setiap individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup jasmaninya dan bebas memilih pekerjaan sesuai profesi demi pemenuhan kebutuhan ekonomi. Namun, di era industri yang berkembang pesat, banyak orang memilih menjadi pekerja perusahaan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, meskipun membawa dampak positif, juga memunculkan masalah sosial ekonomi seperti unjuk rasa akibat ketidakadilan ketenagakerjaan, hak pekerja yang belum terpenuhi, upah tidak layak, lemahnya organisasi pekerja, serta rendahnya kesadaran pengusaha mematuhi peraturan. Hubungan kerja terbentuk melalui perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja berjanji bekerja dengan menerima upah, dan pengusaha berjanji mempekerjakan serta membayar upah. Perjanjian ini harus didasarkan pada kesepakatan bersama, baik tertulis maupun lisan, yang mengandung unsur kesepakatan jelas antara kedua belah pihak .[4]

Pekerja merupakan bagian integral rakyat Indonesia yang berhak mendapatkan perlindungan. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, yang mengakui dan melindungi harkat serta martabat manusia, bersumber pada Pancasila dan berlandaskan pada prinsip negara hukum [5]. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat berakhirnya masa perjanjian kerja umumnya tidak menimbulkan masalah karena kedua pihak telah siap. Namun, PHK akibat perselisihan sering menimbulkan dampak negatif, terutama bagi pekerja yang secara ekonomi lebih lemah. Bagi pekerja, PHK berdampak signifikan secara psikologis, ekonomis, dan finansial, menyebabkan kehilangan sumber pendapatan utama dan kesulitan memenuhi kebutuhan hidup serta mencari pekerjaan baru di tengah iklim dunia kerja yang lesu. Umar Kasim menyatakan bahwa PHK adalah isu sensitif yang memerlukan kebijaksanaan pengusaha, karena dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan masyarakat, hilangnya pekerjaan, dan potensi pengangguran. PHK sering menjadi momok bagi pekerja karena dampaknya yang luas, menciptakan efek domino pada sektor kehidupan lainnya. Oleh karena itu, pemerintah, pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja perlu berupaya mencegah PHK demi stabilitas sosial dan ekonomi [6].

PHK menjadi masalah klasik yang menakutkan bagi pekerja. Kementerian Ketenagakerjaan mencatat 11.626 kasus PHK pada tahun 2022, namun data lapangan diperkirakan jauh lebih tinggi. Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) mencatat 87.236 pekerja di 163 perusahaan tekstil mengalami PHK sepanjang 2022. Data klaim Jaminan Hari Tua (JHT) BPJS Ketenagakerjaan hingga November 2022 menunjukkan 919.071 klaim, menandakan jumlah pekerja yang tidak aktif karena PHK, mengundurkan diri, atau pension [7] [8].

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe Penelitian Hukum Normatif, yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum dari perspektif asas hukum, norma atau substansi hukum, dan perbandingan hukum. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang dilakukan dengan menelaah semua aturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti, sehingga peneliti dapat

mempelajari kesesuaian antara satu undang-undang dengan undang-undang lainnya [9]. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari tiga jenis. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal hukum, pendapat para ahli, dan teori-teori hukum yang relevan. Bahan hukum tersier berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia dan kamus hukum sebagai penunjang [2]. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka (*library research*). Seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mengkaji dan menyelaraskan permasalahan yang diteliti sehingga diperoleh kesimpulan yang relevan, tepat, dan sesuai dengan permasalahan yang dikaji.[10]

PEMBAHASAN

1. Analisis Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Hubungan kerja, yang diawali dengan perjanjian kerja, akan berakhir sesuai dengan kesepakatan tersebut. Namun, dalam beberapa kasus, hubungan kerja dapat berakhir tidak sebagaimana mestinya, yang disebut sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK dapat terjadi karena kesepakatan bersama, alasan tertentu, atau secara sepihak. PHK, terutama yang dilakukan secara sepihak tanpa memperhatikan hak dan kewajiban yang telah disepakati, menimbulkan dampak psikologis, ekonomis, dan finansial yang signifikan bagi pekerja, karena kehilangan sumber penghasilan, biaya mencari pekerjaan baru, serta kebutuhan hidup diri dan keluarga [11].

Konflik ketenagakerjaan seringkali muncul ketika pengusaha melakukan pemecatan pekerja/buruh dengan alasan yang merugikan. Idealnya, PHK yang dilaksanakan sesuai kesepakatan dan aturan yang berlaku akan mencegah konflik berkepanjangan. Namun, kenyataannya banyak pengusaha mengabaikan kewajiban dan tanggung jawabnya, sehingga keputusan PHK seringkali dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang. Menghadapi fenomena ini, kajian mendalam mengenai dampak PHK sepihak

sangat penting untuk memahami pengaruhnya terhadap kesejahteraan pekerja dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkeadilan .

Dalam tinjauan pustaka, telah diuraikan empat jenis PHK: karena hukum, yang diajukan pekerja/buruh, putusan Pengadilan Industrial, dan PHK sepihak oleh majikan/pengusaha. Fokus penelitian ini adalah pada PHK sepihak oleh majikan/pengusaha [4].

1) Analisis Hak dan Kewajiban Pengusaha Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengusaha berhak melakukan PHK setelah upaya pembinaan pekerja dilakukan dan PHK tidak dapat dihindarkan. Langkah selanjutnya adalah perundingan. Jika perundingan gagal, pengusaha harus memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) [12]. Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada PPHI dengan disertai alasan yang mendasarinya. Alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar permohonan penetapan PHK oleh pengusaha adalah:

- a) Pekerja/Buruh Telah Melakukan Kesalahan Berat: Kesalahan berat diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, meliputi penipuan, pencurian, penggelapan, keterangan palsu, mabuk, penyalahgunaan narkotika, perbuatan asusila, perjudian, penyerangan, pembujukan melakukan perbuatan melanggar hukum, perusakan barang perusahaan, membahayakan rekan kerja/pengusaha, pembocoran rahasia perusahaan, dan perbuatan lain yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih . Pembuktiannya memerlukan bukti seperti tertangkap tangan, pengakuan, atau laporan kejadian dengan dua saksi .Pekerja yang di-PHK karena pelanggaran berat berhak atas uang pengganti hak, dan jika tidak mewakili kepentingan pengusaha, juga uang pisah.Namun, ketentuan Pasal 158 dan 159 UU No. 13 Tahun 2003 telah dinyatakan bertentangan
- b) dengan UUD 1945 oleh Mahkamah Konstitusi.
- c) Pekerja/Buruh Ditahan Pihak Berwajib Karena Diduga Melakukan Tindak Pidana: Pengusaha dapat melakukan PHK jika pekerja/buruh ditahan dan tidak dapat bekerja selama enam bulan. Pengusaha wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang ditanggung. Jika pekerja dinyatakan tidak bersalah sebelum enam bulan, wajib

dipekerjakan kembali. Jika bersalah, PHK dapat dilakukan tanpa penetapan PHI, dan pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak [6].

- d) Pekerja/Buruh Melakukan Pelanggaran: Pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dapat menjadi alasan PHK. Pengusaha wajib memberikan Surat Peringatan (SP) pertama, kedua, dan ketiga, masing-masing berlaku enam bulan. Jika pelanggaran terus terjadi hingga SP ketiga, PHK dapat dilakukan. Jika pekerja mengakui, ia berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
- e) Terjadi Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, Atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan: Jika pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat perubahan ini, ia berhak mengakhiri hubungan kerja dan menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak.
- f) Perusahaan Tutup: Perusahaan yang mengalami kerugian terus-menerus selama dua tahun atau menghadapi keadaan memaksa (*force majeure*) dapat melakukan PHK. Kerugian harus dibuktikan dengan laporan keuangan yang diaudit. Pekerja yang menolak PHK ini berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
- g) Perusahaan Melakukan Efisiensi: PHK karena efisiensi atau perampangan organisasi perusahaan memberikan hak kepada pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak
- h) Perusahaan Pailit: Perusahaan yang pailit dapat menjadi alasan PHK, dengan hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak
- i) Pekerja/Buruh Mangkir: Pengusaha dapat melakukan PHK jika pekerja mangkir selama lima hari berturut-turut, setelah melakukan pemanggilan patut dan tertulis dua kali, dan pekerja tidak memberikan keterangan sah. Jika pekerja masuk pada hari pertama dan memberikan keterangan sah, PHK tidak dapat dilakukan [4].

Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan perundingan sebelum PHK, kecuali dalam kasus tertentu seperti masa percobaan, pengunduran diri sukarela, usia pensiun, atau pekerja meninggal dunia.

2) Analisis Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Pengusaha Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja dapat berakhir karena berbagai sebab, yang mengarah pada PHK . Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha dapat melakukan PHK atas alasan seperti kesalahan berat, penahanan oleh pihak berwajib, pelanggaran indisipliner, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup karena kerugian, pekerja meninggal dunia, mencapai usia pensiun, mangkir, atau jika pekerja melaporkan pengusaha atas kesalahan yang tidak terbukti . UU ini memberikan pedoman yang jelas mengenai hak dan kewajiban terkait PHK, sehingga jika prosedur diikuti, PHK dianggap sah.

Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 melarang PHK atas alasan tertentu, termasuk sakit lebih dari 12 bulan, menjalankan kewajiban negara, menjalankan ibadah, menikah, kehamilan, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui, memiliki hubungan darah/perkawinan dengan pekerja lain (kecuali diatur), menjadi anggota/pengurus serikat pekerja, melaporkan pengusaha atas tindak pidana kejahatan, perbedaan paham/agama/suku/dll., serta kondisi cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja/hubungan kerja yang belum pasti kesembuhannya. PHK yang dilakukan atas alasan-alasan ini batal demi hukum, dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Jika PHK tidak dapat dihindari dan dilakukan sesuai prosedur, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Perhitungan kompensasi ini diatur rinci dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU No. 13 Tahun 2003, dengan mempertimbangkan masa kerja pekerja. UU No. 13 Tahun 2003 mengatur hak dan kewajiban terkait PHK, termasuk larangan PHK sepihak yang tidak sesuai peraturan. Pelanggaran terhadap larangan ini merupakan perbuatan melawan hukum dan berakibat batal demi hukum. Kewajiban pengusaha untuk membayar kompensasi menunjukkan upaya hukum untuk mencapai keadilan bagi pengusaha dan pekerja.

2. Analisis Upaya Hukum Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Suatu Perusahaan

Pembangunan industrialisasi seringkali menimbulkan ketimpangan tajam dalam bidang ketenagakerjaan, seperti pemerasan, PHK sepihak, dan upah rendah. Padahal,

pekerja/buruh memegang peranan sentral dalam pergerakan ekonomi dan hak-hak mereka harus dilindungi untuk mencapai persamaan derajat dengan pengusaha. PHK, yang dapat terjadi karena berakhirnya waktu kerja yang disepakati atau akibat konflik/perselisihan, sangat merugikan pekerja/buruh karena kehilangan mata pencaharian. Untuk mengantisipasi akibat negatif perselisihan ini bagi semua pihak, diperlukan aturan hukum yang mengaturnya.[11]

Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai upaya hukum untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan, khususnya perselisihan hubungan industrial. UU ini secara eksplisit mengatur empat jenis perselisihan: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Fokus utama penelitian ini adalah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus PHK.[13]

Menurut Pasal 1 angka 4 UU PPHI, PHK adalah perselisihan yang timbul karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja, baik oleh pengusaha maupun pekerja/buruh. Meskipun rumusan pasal ini netral, orientasi perlindungannya lebih terfokus pada pekerja/buruh. PHK sering terjadi karena tindakan sepihak yang tidak dapat diterima oleh pihak lain, baik inisiatif pengusaha (karena pelanggaran pekerja) maupun pekerja (karena pengusaha tidak memenuhi kewajiban atau bertindak sewenang-wenang)

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan melalui musyawarah mufakat. Jika tidak tercapai, prosedur yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 harus ditempuh. Upaya hukum yang dapat dilakukan meliputi bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial.[14]

1) Bipartit

Bipartit adalah perundingan internal perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga, sebagai langkah pertama penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hasilnya dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang mengikat kedua belah pihak dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika pengusaha bermaksud melakukan PHK, Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mewajibkan bipartit. Jika

pengusaha tetap melakukan PHK tanpa bipartit, pekerja dapat langsung mencatatkan perselisihan ke Disnaker .[15]

2) Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja melalui musyawarah yang ditengahi oleh instansi pemerintah (dinas tenaga kerja). Jika sepakat, dibuat perjanjian bersama yang didaftarkan di PHI. Jika tidak sepakat, mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Jika anjuran diterima, didaftarkan ke PHI. Jika ditolak, pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan ke PHI .

3) Konsiliasi

Konsiliasi mirip mediasi, namun konsiliator bukan PNS. Produk hukumnya adalah anjuran. Konsiliator melakukan penelitian dan sidang dalam waktu 7 hari sejak permohonan diterima. Jika tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang didaftarkan ke PHI.

4) Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial (arbitrase khusus perburuhan) memiliki kewenangan terbatas pada perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja. Dalam praktik, PHK mendominasi. Jika perdamaian tercapai, dibuat akta perdamaian yang didaftarkan di Pengadilan Negeri. Jika gagal, sidang arbitrase dilanjutkan. Perselisihan yang diproses melalui arbitrase tidak dapat diselesaikan lagi melalui mediasi, konsiliasi, atau PHI.

5) Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

PHI adalah pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum yang dibentuk di setiap Pengadilan Negeri di ibu kota provinsi. Prosedur persidangan di PHI mirip dengan PN, namun memiliki perbedaan dalam kewenangan, batas waktu memutus perkara, biaya, dan kedudukan kuasa hukum. Dalam penyelesaian PHK melalui jalur litigasi (PHI), pembuktian telah menempuh jalur non-litigasi (bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase) merupakan syarat utama.

Secara keseluruhan, pekerja/buruh dapat menempuh jalur non-litigasi (bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase) atau jalur litigasi (PHI) untuk menyelesaikan PHK sepihak oleh

perusahaan. Jalur litigasi memerlukan pembuktian telah menempuh jalur non-litigasi sebagai syarat persidangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan hal-hal berikut:

- 1) **Akibat Hukum PHK Sepihak Menurut UU No. 13 Tahun 2003:** Keputusan PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha dinyatakan batal demi hukum. Namun, jika PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Besaran kompensasi tersebut telah diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) **Mekanisme Penyelesaian PHK Sepihak Menurut UU No. 2 Tahun 2004:** PHK sepihak oleh perusahaan dikategorikan sebagai Perselisihan Hubungan Industrial. Mekanisme penyelesaiannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pekerja/buruh dapat menempuh upaya hukum non-litigasi, meliputi perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Apabila upaya tersebut tidak membuahkan hasil, pekerja/buruh dapat melanjutkan ke jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial..

REFERENSI

- [1] N. U. Online, "Islam Rahmatan Lil 'Alamin."
- [2] *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Indonesia, 1945.
- [3] D. J. P. Perundang-undangan, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."
- [4] R. Fathammubina and R. Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja," *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, vol. 3, no. 1, p. 110, 2018.
- [5] P. M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 2003.

Jurnal Dialogica
Volume I Issue 2 Tahun 2026

- [6] U. Kasim, "Hubungan kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja," *Informasi Hukum*, vol. 2, p. 26, 2004.
- [7] K. Ketenagakerjaan, "Menaker Harap Pelaku Industri Tekstil dan Produk Tekstil Dapat Mempertahankan Pekerja di Tengah Tantangan Global," 2022.
- [8] A. R. Kamalina, "Kemenaker Catat 11.626 Pekerja Kena PHK. Kadin: Jumlahnya Lebih Banyak!," *Bisnis.com*, 2022.
- [9] Hukumonline.com, "Penelitian Hukum Normatif"
- [10] P. M. Marzuki, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media, 2010.
- [11] M. Ayunda, "Dampak bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan," *Jurnal Cendikia ISNU-SU*, p. 1, 2024.
- [12] E. Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- [13] I. B. Santoso and E. Tahir, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2024.
- [14] L. Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.
- [15] Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2019.