

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERDATA

Moh Noval Madani¹, Suarlan Datupalinge², Gunawan Arifin³

Fakultas Hukum, Universitas Tadulako

E-mail: mohnoval928@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to ensure that unilateral termination of employment carried out by companies within employment relations complies with the principles of justice under civil law and to examine the role of the government in protecting employees from potential dismissals initiated by employers. This research employs a normative juridical method, focusing on the study of positive legal norms based on primary, secondary, and tertiary legal materials, which are analyzed descriptively and argumentatively. Based on the findings, every termination of employment whether resulting from bankruptcy or unilateral decisions made by employers must be carried out in good faith, ensuring the fulfillment of workers' rights in accordance with legal provisions. The termination process must be fair, transparent, and legally valid. The government plays a crucial role in preventing arbitrary dismissals by improving the quality of the workforce, strengthening legal protection for workers, and supervising employer compliance, so that all stages of employment relations proceed in accordance with the principles of justice and social responsibility.

Keywords: Termination of Employment; Civil Law; Justice; Omnibus Law; Worker Protection

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dalam hubungan kerja sesuai dengan asas-asas keadilan hukum perdata dan peran pemerintah dalam melindungi karyawan dari kemungkinan PHK yang diprakarsai oleh perusahaan. Metode penelitian yuridis normatif berfokus pada kajian norma hukum positif dengan berdasarkan bahan hukum primer, sekunder dan tersier serta dianalisis dalam bentuk deskriptif dan argumentatif. Berdasarkan temuan penelitian ini, setiap pemutusan hubungan kerja, baik akibat kebangkrutan maupun keputusan sepihak pengusaha, harus dilakukan dengan itikad baik dan menjamin pemenuhan hak-hak pekerja sesuai ketentuan hukum. Proses PHK wajib berlangsung adil, transparan, dan sah secara hukum. Pemerintah berperan penting dalam mencegah PHK sewenang-wenang melalui peningkatan kualitas tenaga kerja, penguatan perlindungan hukum bagi pekerja, serta pengawasan terhadap kepatuhan pengusaha agar seluruh tahapan hubungan kerja berjalan sesuai prinsip keadilan dan tanggung jawab sosial.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Hukum Perdata; Keadilan; Undang-undang Cipta Kerja; Perlindungan Pekerja

1. PENDAHULUAN

Konteks kehidupan modern, setiap aktivitas manusia dalam upaya memenuhi kebutuhan dan kepentingan hidupnya senantiasa berhubungan erat dengan keberadaan hukum yang berfungsi mengatur sekaligus mengarahkan perilaku sosial. Hukum hadir sebagai instrumen yang menjaga keteraturan dan keadilan dalam masyarakat, sehingga setiap tindakan individu maupun kelompok memiliki batas serta tanggung jawab yang jelas. "Di mana ada masyarakat, di situ ada hukum" adalah pepatah terkenal yang sejalan dengan gagasan ini. Oleh karena itu, eksistensi manusia dalam kehidupan bermasyarakat tidak dapat dipisahkan dari hukum, sebab melalui hukumlah keseimbangan dan harmoni

antar subjek hukum dapat dipertahankan. Sebaliknya, ketiadaan hukum akan menimbulkan kekacauan, perselisihan dan ketidakadilan yang pada akhirnya merugikan pihak-pihak yang lemah.

Hukum sebagai kerangka penting dalam menciptakan tahanan kehidupan yang adil, bermanfaat dan mencapai keseimbangan antara kepentingan individu maupun kolektif sehingga memfasilitasi keberadaan yang harmonis bagi masyarakat. Konseptualisasi ini sejalan dengan pandangan dari filsuf hukum yaitu Gustav Radbruch yang mengemukakan bahwa 3 (tiga) tujuan dasar hukum meliputi kemanfaatan (*zweckmäßigkeit*), kepastian hukum (*rechtssicherheit*) dan keadilan (*gerechtigkeit*). Peraturan perundang-undangan agar dianggap berfungsi sesuai dengan ketentuannya, ketiga unsur ini harus terwujud dan bekerja sama secara harmonis.

Bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia, hukum memiliki peran strategis sebagai instrumen untuk melindungi seluruh warga negara sekaligus menjaga keutuhan bangsa dari berbagai ancaman. Setiap kebijakan dan tindakan pemerintah diarahkan untuk memberikan perlindungan hukum yang adil serta mengatur perilaku masyarakat sesuai dengan tujuan nasional.

Pekerjaan merupakan salah satu dari hak asasi manusia yang bersifat melekat pada setiap individu dan karenanya wajib dihormati, dilindungi, serta dijamin pemenuhannya oleh negara sebagai bentuk tanggung jawab konstitusional mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.¹ Sebagaimana dengan berlandaskan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian di hadapan hukum.² Dalam konteks hubungan kerja, hukum menjadi sangat penting mengingat adanya ketimpangan posisi antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha memiliki kekuasaan yang lebih besar karena penguasaan atas sumber daya produksi, sedangkan pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah akibat ketergantungan terhadap lapangan kerja dan upah. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan dibentuk untuk menciptakan keseimbangan dan mencegah praktik eksploitatif, dengan menegaskan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja seharusnya berorientasi pada kepentingan bersama, yakni kemajuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan seluruh pihak yang terlibat.

Pada perspektif hukum perdata, hubungan kerja antara dua pihak atau lebih, termasuk antara pengusaha dan pekerja dasarnya diatur melalui suatu perjanjian kerja yang bersifat mengikat bagi para pihak. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." Hal tersebut menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dilandasi kesepakatan, cakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

Konsep hubungan kerja dalam konteks ini berpijak pada nilai-nilai kebersamaan yang mencerminkan semangat gotong royong, kerja sama, serta penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Dengan demikian, sistem ketenagakerjaan diharapkan mampu meminimalkan potensi konflik akibat perbedaan

¹ Asri Lasatu dkk., "The Urgency of Job Loss Security Program for the Protection of Human Rights," *Fiat Justitia: Jurnal Ilmu Hukum* 18, no. 2 (2024): 151, <https://doi.org/10.25041/fiatjustitia.v18no2.3002>.

² Asri Lasatu, "Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi Terhadap Perlindungan Pekerja Migran di Kecamatan Lindu," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 6, no. 1 (2025): 328, <https://doi.org/10.31949/jb.v6i1.11664>.

kepentingan antara pengusaha dan pekerja, serta menciptakan hubungan industrial yang seimbang, produktif, dan berkeadilan.³

Perselisihan antara pengusaha dan pekerja dalam bidang ketenagakerjaan umumnya berakar pada timbulnya perasaan ketidakpuasan dari salah satu pihak terhadap kebijakan atau kondisi kerja yang berlaku.⁴ Selain itu, Asikin berpendapat bahwa meskipun pengusaha membuat kebijakan yang mereka yakini baik dan layak diterima karyawan, perbedaan perspektif, sudut pandang individu, dan cara berpikir sering kali mengakibatkan persepsi yang berbeda. Intinya, bahkan aturan dianggap menguntungkan oleh pengusaha tidak selalu dianggap menguntungkan oleh karyawan.⁵

Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian berfungsi sebagai instrumen hukum yang bertujuan memberikan perlindungan serta mewujudkan keadilan bagi para pihak yang saling mengikatkan diri. Namun demikian, ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak secara otomatis menjamin perlindungan bagi pihak yang berada pada posisi lemah, seperti halnya pekerja dalam hubungan kerja. Pasal tersebut menegaskan asas kebebasan berkontrak, tetapi tidak secara eksplisit memperhatikan keseimbangan posisi antara para pihak dalam proses pembentukan perjanjian.

Menurut Cahyono, penerapan prinsip kebebasan berkontrak secara ideal menuntut adanya kesetaraan kekuatan tawar-menawar di antara para pihak. Dalam praktiknya, ketika terjadi ketimpangan kekuasaan atau disparitas ekonomi, pihak yang lebih kuat sering kali memanfaatkan posisinya untuk memaksakan kehendak, baik secara langsung maupun terselubung. Keadaan demikian berpotensi melahirkan ketidakadilan dalam hubungan kontraktual, karena substansi perjanjian yang dihasilkan cenderung menguntungkan pihak dominan dan merugikan pihak yang inferior, sehingga tujuan keadilan dalam kontrak tidak tercapai secara substantif.⁶

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja disusun untuk menciptakan kepastian hukum dan mempermudah aktivitas usaha dalam rangka memperkuat pembangunan ekonomi nasional. Melalui regulasi ini, pemerintah melakukan perubahan mendasar terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja (PHK).

Perubahan tersebut mencakup pengaturan baru mengenai mekanisme PHK, hak-hak pekerja, dan penyelesaian sengketa hubungan industrial. Namun, ketentuan ini juga menimbulkan kekhawatiran dari kalangan pekerja karena dinilai memberi keleluasaan bagi pengusaha untuk melakukan PHK tanpa alasan yang kuat dan tanpa prosedur yang

³ Endro Try Nurwantoko dkk., "Dinamika Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pisah (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Pbr)," *UNES Law Review* 6, no. 2 (2023): 4134, <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2.1251>.

⁴ Nurwantoko dkk., "Dinamika Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pisah (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Pbr)."

⁵ Nurwantoko dkk., "Dinamika Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pisah (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Pbr)."

⁶ Cahyono, "Peraturan Artikel Pembatasan Asas 'Freedom of Contract' Dalam Perjanjian Komersial," *Mahkamah Agung Republik Indonesia Pengadilan Negeri Banda Aceh*, t.t., diakses 28 Oktober 2025, <https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/>.

adil. Adapun Pasal 52 dalam peraturan tersebut secara khusus mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja atas kehendak pengusaha.

Sejak disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak semakin marak dan banyak diberitakan oleh media nasional. Gelombang demonstrasi yang dilakukan oleh serikat pekerja mencerminkan penolakan terhadap undang-undang tersebut, yang dinilai tidak berpihak pada kepentingan pekerja. Salah satu contoh menonjol adalah kasus PHK massal oleh PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), yang secara sepihak memberhentikan ribuan karyawan setelah dinyatakan pailit akibat kesulitan operasional dan beban utang yang besar, mencapai sekitar Rp29,8 triliun. Putusan pailit yang dijatuhkan oleh Pengadilan Niaga Semarang didasarkan pada ketidakmampuan perusahaan memenuhi kewajiban kepada para kreditur, baik konkuren, preferen, maupun separatis.

Kasus tersebut menunjukkan adanya potensi pengabaian terhadap prinsip keadilan yang semestinya dijamin oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Padahal, secara ideal, Undang-Undang tersebut diharapkan mampu memberikan perlindungan dan keseimbangan hak antara pengusaha dan pekerja guna menciptakan hubungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menetapkan pada metode penelitian hukum normatif mengutamakan pada kajian norma hukum positif dengan mempertimbangkan permasalahan yang diangkat dengan memanfaatkan berbagai sumber bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Dalam penelitian hukum normatif proses pengumpulan bahan hukum dilakukan menelusuri dan mengkaji melalui berbagai cara, seperti peraturan perundang-undangan, jurnal, buku dan dokumen yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang diangkat serta dilakukan analisis bahan hukum dengan menggunakan pendekatan kualitatif dalam bentuk deskriptif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. PHK Sepihak Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Telah Sejalan Dengan prinsip Keadilan Menurut Hukum Perdata

tetap terpenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU Ketenagakerjaan dan UU KPKPU).

Empat syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Suatu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak, maka secara yuridis terbentuklah hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Selanjutnya, menurut ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.⁷

Secara ringkas, kasus PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) merupakan salah satu contoh nyata terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan, yang kemudian menimbulkan kewajiban hukum perusahaan untuk menjamin agar hak-hak pekerja dalam PKWT Hukum Perdata meliputi adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, objek tertentu, dan sebab yang halal. Dua syarat pertama

⁷ Niru Anita Sinaga, "Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian," *Binamulia Hukum* 7, no. 2 (2018): 111, <https://doi.org/10.37893/jbh.v7i2.318>.

memiliki sifat subjektif karena berhubungan dengan para pihak yang membuat perjanjian, sedangkan dua syarat terakhir bersifat objektif karena berkaitan dengan isi atau tujuan dari perjanjian tersebut. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Namun, apabila syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian menjadi batal demi hukum, sehingga secara yuridis dianggap tidak pernah ada sejak semula.⁸ Selanjutnya, Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Pada ketentuan tersebut, menimbulkan konsekuensi hukum bahwa baik pemberi kerja maupun pekerja wajib menaati seluruh isi perjanjian kerja yang telah disepakati sesuai dengan prinsip *pacta sunt servanda*. Namun, Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata juga menekankan bahwa pelaksanaan perjanjian harus didasarkan pada asas itikad baik. Asas ini mencerminkan nilai keadilan dan moralitas dalam hubungan hukum perdata, yang berfungsi menjaga keseimbangan hak dan kewajiban di antara para pihak.⁹

Sebagai salah satu pilar utama dalam sistem peradilan perdata Indonesia, asas keadilan memiliki tujuan untuk menegakkan persamaan di hadapan hukum serta melindungi hak-hak setiap individu. Dalam penerapannya, setiap orang berhak memperoleh perlakuan yang layak dan putusan yang adil sesuai dengan prinsip keadilan dalam hukum perdata. Terdapat tiga bentuk keadilan yang menjadi dasar dalam sistem ini, yaitu keadilan distributif, keadilan korektif, dan keadilan prosedural. Ketiganya dapat dijadikan landasan untuk menilai pelanggaran terhadap prinsip keadilan dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh PT Sri Rejeki Isman Tbk (PT Sritex) yang dilakukan tanpa alasan dan prosedur yang sah. Dengan demikian, tindakan PHK sepihak tersebut dapat dianalisis tingkat kepatuhannya terhadap prinsip-prinsip keadilan hukum perdata melalui penerapan ketiga dimensi keadilan tersebut sebagai kerangka evaluasi normatif.

1) Keadilan Distributif

Keadilan distributif menuntut adanya pembagian hak, kewajiban, dan sumber daya secara proporsional sesuai dengan peran dan kontribusi masing-masing pihak dalam suatu hubungan hukum.¹⁰ Dalam konteks hubungan kerja di PT Sri Rejeki Isman Tbk (PT Sritex), keadilan ini tercermin pada keseimbangan antara kontribusi tenaga dan waktu yang diberikan oleh pekerja dengan imbalan yang diterimanya. Dengan demikian, pekerja berhak memperoleh upah yang layak, perlindungan hukum, serta jaminan sosial yang sepadan dengan dedikasi dan kinerjanya. Sebaliknya, PT Sritex berhak menuntut loyalitas, profesionalitas, dan produktivitas dari para pekerjanya sebagai bentuk timbal balik yang adil dalam hubungan kerja tersebut.

PT Sri Rejeki Isman Tbk (PT Sritex) melakukan PHK sepihak terhadap karyawannya tanpa alasan yang jelas, sehingga mengganggu keseimbangan distribusi secara serius. Pekerja kehilangan hak utama mereka atas pekerjaan dan penghasilan secara mendadak. Sementara itu, perusahaan secara sepihak mengurangi kewajiban jangka panjangnya tanpa mempertimbangkan kontribusi yang telah diberikan pekerja. Kondisi ini menciptakan ketidakadilan karena pekerja menanggung kerugian yang tidak proporsional dan tidak seimbang dengan kewajiban yang mereka pikul.

⁸ Sinaga, “Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian.”: 112.

⁹ Sinaga, “Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian.”: 115.

¹⁰ Siti Rodiah dan Abdul Hamid, “Keadilan Distribusi Dan Perlindungan Terhadap Kaum Lemahkeadilan Distribusi Dan Perlindungan Terhadap Kaum Lemah,” *ESA* 1, no. 7 (2025): 1-9, <https://doi.org/10.58293/esa.v7i1.121>.

2) Keadilan Korektif

Keadilan korektif menitikberatkan pada pemulihan keseimbangan hak dan kewajiban antara para pihak yang terganggu akibat adanya tindakan yang menimbulkan kerugian. Prinsip ini menuntut agar pihak yang melakukan ketidakadilan atau pelanggaran bertanggung jawab memulihkan keadaan dengan memberikan kompensasi kepada pihak yang dirugikan. Dalam konteks hukum perdata, asas ini diwujudkan melalui mekanisme ganti rugi yang timbul akibat wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum dengan tujuan mengembalikan posisi korban pada keadaan semula sebelum kerugian terjadi.¹¹

Dalam konteks kasus PT Sri Rejeki Isman Tbk (PT Sritex), pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, serta penggantian hak-hak dan tunjangan karyawan merupakan perwujudan konkret dari prinsip keadilan korektif. Prinsip ini dianggap dilanggar apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan kompensasi sebagaimana diwajibkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tindakan demikian menunjukkan pengingkaran terhadap kewajiban perdata untuk memulihkan kerugian ekonomi yang dialami pekerja, sehingga hak-hak korektif yang semestinya diterima pekerja tidak terpenuhi. Akibatnya, pekerja kehilangan perlindungan hukum atas keberlanjutan hidupnya, yang seharusnya dijamin melalui pelaksanaan prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

3) Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural menegaskan bahwa setiap keputusan yang menimbulkan akibat hukum harus diambil melalui mekanisme dan prosedur yang sah, transparan serta berlaku adil bagi semua pihak tanpa mendiskriminasi. Dalam konteks hubungan industrial, prinsip ini tercermin dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur tata cara penyelesaian sengketa secara bertahap melalui perundingan bipartit, mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, hingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial.¹² Oleh karena itu, PT Sri Rejeki Isman Tbk (PT Sritex) tidak memiliki kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa melalui prosedur hukum yang telah ditetapkan. Pengabaian terhadap mekanisme tersebut merupakan pelanggaran terhadap asas keadilan prosedural serta bentuk penyimpangan dari prinsip perlindungan hukum bagi pekerja. Selain bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh PT Sri Rejeki Isman Tbk (PT Sritex) tanpa menempuh mekanisme hukum yang sah juga merupakan pelanggaran serius terhadap norma hukum perdata, khususnya prinsip keadilan prosedural. Pelanggaran ini terjadi karena perusahaan mengakhiri hubungan hukum yang bersifat mengikat tanpa melalui proses yang transparan, akuntabel, dan memberikan kesempatan yang adil bagi kedua belah pihak.

Tindakan PHK sepihak yang dilakukan tidak sejalan dengan prinsip-prinsip hukum perdata yang menempatkan nilai keadilan sebagai landasan utama. Oleh karena itu, PT Sri Rejeki Isman Tbk (PT Sritex) berkewajiban untuk menjunjung tinggi asas itikad baik

¹¹ Faizal Kurniawan dkk., "Unsur Kerugian Dalam Unjustified Enrichment Untuk Mewujudkan Keadilan Korektif (Corrective Justice)," *Yuridika* 33, no. 1 (2018): 19-40, <https://doi.org/10.20473/ydk.v33i1.7201>.

¹² Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109-20.

hingga berakhirnya hubungan kerja agar pemutusan tersebut dapat dinilai adil secara hukum maupun moral.

B. Peran Pemerintah Dalam Mendorong Perlindungan Pekerja Dari Ancaman PHK Sepihak Oleh Pengusaha

Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah memiliki kewenangan untuk melakukan intervensi dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya dibentuk melalui perjanjian kerja yang memuat ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam kerangka hukum perdata. Intervensi pemerintah pada tahap ini dibenarkan sebagai perwujudan tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang umumnya berada pada posisi sosial dan ekonomi yang lebih lemah, sekaligus menjamin perlindungan terhadap kepentingan pengusaha sebagai mitra dalam penyelenggaraan hubungan ketenagakerjaan.¹³

Hubungan kerja pada hakikatnya berlandaskan pada konsep hubungan industrial yang menuntut keterlibatan aktif seluruh pihak dalam proses produksi barang dan/atau jasa untuk menciptakan tatanan ketenagakerjaan yang adil dan harmonis. Pihak-pihak yang berperan dalam hubungan ini meliputi pemerintah, pengusaha, dan pekerja, yang masing-masing memiliki fungsi dan tanggung jawab dalam menjaga keseimbangan kepentingan bersama.

Menurut ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan industrial merupakan sistem hubungan kerja antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah sebagai unsur yang saling berinteraksi dalam proses penciptaan barang dan/atau jasa. Pada sistem tersebut berlandaskan Pancasila dan prinsip yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lebih lanjut, sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia memiliki tujuan utama untuk mewujudkan pembangunan manusia seutuhnya serta membentuk masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Upaya tersebut dilakukan melalui peningkatan harkat dan martabat tenaga kerja, sehingga tenaga kerja tidak semata dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai subjek pembangunan yang memiliki hak, martabat, dan peran strategis dalam kemajuan bangsa. Selain itu, Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa tujuan bekerja adalah untuk:

- 1) Memberdayakan dan memanfaatkan tenaga kerja secara manusiawi dan optimal.
- 2) Menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah maupun nasional serta menciptakan kesempatan kerja yang adil.
- 3) Melindungi tenaga kerja dalam rangka mewujudkan kesejahteraan.
- 4) Meningkatkan taraf kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan berkeadilan dalam proses produksi barang dan/atau jasa, peran pemerintah menjadi sangat krusial sebagai pengatur dan penyeimbang dalam sistem hubungan industrial. Pemerintah berkewajiban bertindak sebagai regulator yang menetapkan serta mengawasi pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan agar tercipta keseimbangan antara kepentingan pemberi kerja dan pekerja dalam hubungan kerja. Selain berfungsi sebagai pembuat regulasi,

¹³ Lasatu dkk., "The Urgency of Job Loss Security Program for the Protection of Human Rights.": 153.

pemerintah juga memiliki peran strategis sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Dalam kapasitas tersebut, pemerintah wajib memfasilitasi antara para pihak yang bersengketa untuk penyelesaian atas konflik serta memastikan bahwa setiap penyelesaian konflik dilakukan berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, dan kepastian hukum. Dengan demikian, pemerintah tidak hanya menjadi pengatur, tetapi juga penjamin terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional.

Menurut UU Ketenagakerjaan yang kemudian dipertegas kembali dalam UU Cipta Kerja bahwa peran pemerintah dalam pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi, mengatur atau menata hubungan antara pekerja, dan pengusaha. Dengan demikian, dalam rangka menjamin terwujudnya hubungan kerja yang adil antara para pihak, maka diperlukan peran pemerintah yang strategis guna meminimalisasi permasalahan ketenagakerjaan khususnya PHK sepihak oleh pengusaha.

Dewasa ini kondisi ketenagakerjaan dihadapkan pada meningkatnya jumlah pengangguran akibat semakin sempitnya lapangan kerja yang tersedia. Kondisi ini menjadi salah satu dampak pengangguran yang terjadi dalam masyarakat yang juga mempengaruhi terhadap penyelenggaraan pembangunan nasional.¹⁴ Sementara itu, terdapat sejumlah permasalahan fundamental yang masih mewarnai dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, yang secara umum mencerminkan ketidakseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sumber daya manusia. Permasalahan tersebut antara lain sebagai berikut:¹⁵

1. Penciptaan Lapangan Kerja Berkelanjutan di Tengah Perubahan Struktur Pasar Kerja.

Transformasi pasar kerja akibat pandemi COVID-19, Revolusi Industri 4.0, dan kemajuan teknologi menuntut adaptasi yang cepat terhadap perubahan bentuk dan pola kerja. Tantangan utama yang dihadapi pemerintah ialah menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan serta mampu menampung tenaga kerja dalam konteks ekonomi digital dan otomasi industri yang semakin meluas.

2. Pembangunan Pasar Tenaga Kerja yang Inklusif dan Pemenuhan Kuota bagi Penyandang Disabilitas.

Diskriminasi di tempat kerja masih menjadi persoalan krusial. Masyarakat dari kelompok ras, agama, serta penyandang disabilitas tertentu sering menghadapi hambatan dalam memperoleh pekerjaan. Kelompok miskin dan marjinal juga mengalami kesulitan serupa. Kondisi ini menunjukkan perlunya kebijakan afirmatif dan penegakan hukum yang lebih tegas guna mewujudkan pasar tenaga kerja yang adil dan inklusif.

3. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia untuk Mendorong Produktivitas Jangka Panjang.

Berdasarkan data Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tahun 2020, tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia baru mencapai 74,4%, lebih rendah dibandingkan rata-rata produktivitas tenaga kerja ASEAN sebesar 78,2%. Negara-negara seperti Filipina, Singapura, Thailand, dan Vietnam bahkan mencatat tingkat produktivitas sebesar 80%. Oleh karena itu, Indonesia perlu memperkuat investasi pada pendidikan, pelatihan vokasi, serta peningkatan kompetensi tenaga kerja guna menunjang daya saing nasional.

¹⁴ Harnida Gigih Aryanti dkk., *Ketenagakerjaan* (Cempaka Putih, 2015).

¹⁵ Hadi Prayitno dkk., "Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia," *The Reform Initiatives*, 2022, <https://www.tri.or.id/wp-content/uploads/2024/08/Kondisi-Ketenagakerjaan-di-Indonesia-1.pdf>.

4. Perlindungan Tenaga Kerja yang Adaptif terhadap Perubahan di Tempat Kerja.

Data per Februari 2022 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 5,83%, dengan sekitar 11,5 juta pekerja (5,3%) mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) atau kehilangan pekerjaan sementara akibat dampak pandemi COVID-19. Selain itu, 57,2% tenaga kerja Indonesia masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SMP atau lebih rendah. Kondisi ini menegaskan pentingnya sistem perlindungan tenaga kerja yang adaptif, fleksibel, dan responsif terhadap perubahan sosial maupun ekonomi.

5. Ketidakseimbangan antara Pasokan Tenaga Kerja dari Sektor Pendidikan dan Permintaan Tenaga Kerja di Sektor Industri.

Ketidaksesuaian antara output pendidikan dengan kebutuhan dunia industri masih menjadi persoalan mendasar. Banyak lulusan yang tidak memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan pasar kerja, sehingga menimbulkan kesenjangan struktural antara pasokan tenaga kerja dan permintaan industri. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan integrasi kebijakan antara sektor pendidikan dan ketenagakerjaan melalui pendekatan berbasis kompetensi dan kebutuhan pasar.

Dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, kondisi kerja yang telah diuraikan sebelumnya menjadi salah satu faktor utama yang memicu munculnya berbagai bentuk konflik antara pengusaha dan pekerja. Salah satu permasalahan yang paling sering terjadi ialah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha. Berdasarkan fakta-fakta yang telah dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya, praktik PHK sepihak tersebut menunjukkan lemahnya pelaksanaan prinsip keadilan dalam hubungan kerja dan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, dalam rangka menekan serta mencegah terjadinya praktik PHK sepihak oleh pengusaha, pemerintah perlu mengambil peran yang lebih strategis dan aktif guna menjamin terciptanya hubungan kerja yang adil, berimbang, dan beradab. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui beberapa langkah konkret, antara lain:

5) Mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi kerja

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, salah satu peran utama pemerintah dalam pembangunan ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan pelatihan kerja guna meningkatkan kualitas, keterampilan, dan daya saing tenaga kerja. Pelatihan tersebut harus dirancang untuk mengembangkan kompetensi pekerja agar mampu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan, sebagaimana diatur dalam Pasal 9 dan Pasal 10 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pelatihan kerja wajib diselenggarakan dengan memperhatikan kebutuhan dunia usaha, mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan dapat dilakukan secara bertahap sesuai ketentuan peraturan menteri. SKKNI sendiri mencakup kemampuan kerja yang terdiri atas keterampilan, pengetahuan, dan sikap sesuai dengan pelaksanaan tugas jabatan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014, pelatihan berbasis kompetensi harus dilaksanakan oleh lembaga terakreditasi dengan prinsip: berorientasi pada kebutuhan dunia kerja, mengakui kompetensi yang telah dimiliki peserta, berfokus pada kebutuhan individu, bersifat fleksibel (multientry/multiexit), serta menilai pencapaian berdasarkan standar kompetensi. Dengan demikian, pelatihan berbasis kompetensi bertujuan untuk mencetak tenaga kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan pasar kerja

modern. Oleh karena itu, pemerintah perlu menunjukkan komitmen yang kuat dalam memperluas dan mengoptimalkan penyelenggaraan pelatihan kerja agar mampu menciptakan tenaga kerja siap pakai sesuai kebutuhan industri.

6) Mendorong kebijakan yang memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja

Secara prinsip, tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan adalah meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya dalam konteks hubungan kerja. Sebenarnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Dan pada Pasal 6 yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.¹⁶

Perlindungan pekerja pada hakikatnya merupakan seperangkat standar hukum publik yang mengatur dan mengawasi kondisi kerja di dunia usaha. Standar ini mencakup dua dimensi utama, yakni aspek material yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja serta aspek immaterial yang meliputi pengaturan jam kerja, kesejahteraan psikologis, dan pengembangan kapasitas fisik serta mental pekerja.

Menurut Wahyudi, perlindungan pekerja didasarkan pada peraturan ini dan meliputi jaminan sosial dan perlindungan upah, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan dan anak, serta masalah mendasar yang dapat dibicarakan pekerja dengan pengusaha.¹⁷

Ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha menjadikan posisi tawar pekerja berada pada kondisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha. Akibatnya, tidak sedikit pengusaha yang memandang pekerja semata-mata sebagai objek dalam hubungan kerja. Kondisi tersebut sering menimbulkan tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha terhadap pekerja, yang pada akhirnya menempatkan pekerja pada posisi rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemerintah memiliki kewajiban untuk turut berperan aktif dalam menjamin keadilan bagi seluruh pihak dalam hubungan kerja, khususnya bagi pekerja yang rentan terhadap tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Perlindungan pekerja mencakup dua komponen utama, yakni perlindungan dari tindakan pemerintah dan perlindungan terhadap kekuasaan pengusaha. Perlindungan hukum terhadap dominasi pengusaha hanya dapat terwujud apabila ketentuan dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan benar-benar diterapkan secara konsisten oleh kedua belah pihak. Tentunya Hukum yang pada hakikatnya berfungsi untuk memberikan jaminan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan bagi masyarakat, pada kenyataannya dapat menimbulkan kebingungan apabila substansinya tidak jelas atau sulit dipahami. Kondisi demikian berpotensi menghambat tercapainya tujuan hukum itu sendiri, yakni melayani dan melindungi kepentingan masyarakat. Akibatnya, keberadaan hukum justru dapat mempersulit serta kompleksitas keadaan sosial apabila tidak dirancang dan

¹⁶ Asri Lasatu dan Irzha Friskanov S, "Penyuluhan Hukum Tentang Pemahaman Hukum Ketenagakerjaan Bagi Siswa Di Smkn 7 Palu," *Jurnal Abdi Masyarakat* 7, no. 2 (2024): 298, <https://doi.org/10.30737/jaim.v7i2.5035>.

¹⁷ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Sinar Grafika, 2016).

diimplementasikan dengan baik.¹⁸ Dengan demikian, keabsahan hukum tidak semata-mata diukur dari aspek yuridis formal, tetapi juga harus mencerminkan legitimasi sosiologis dan filosofis yang berpihak pada prinsip keadilan dan kemanusiaan serta setiap peraturan perundang-undangan harus disusun dengan bahasa yang jelas, sistematis, dan mudah dipahami, agar dapat diakses dan dimengerti oleh seluruh lapisan masyarakat Indonesia.

7) Meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif berarti berdampak dan mampu menghasilkan luaran. Di sisi lain, pengawasan ketenagakerjaan adalah tindakan yang diambil untuk menjamin dipatuhinya atau ditegakkannya peraturan ketenagakerjaan guna mewujudkan hubungan adil dan seimbang antara pengusaha dan pekerja. Kegiatan pemantauan dan penegakan penerapan peraturan ketenagakerjaan didefinisikan sebagai pengawasan ketenagakerjaan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan. Dari standar-standar yang disebutkan di atas, tampak bahwa tujuan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk menjamin bahwa standar-standar ketenagakerjaan dipatuhi di tempat kerja. Norma ketenagakerjaan atau aturan ketenagakerjaan menjadi pedoman bagi pengusaha dalam menetapkan standar hukum dalam menjalin perjanjian yang kemudian dipatuhi dalam hubungan kerja antara para pihak.

Pelaksanaan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada sejumlah prinsip fundamental yang menjamin tercapainya tata kelola ketenagakerjaan yang adil, transparan, dan bertanggung jawab. Prinsip-prinsip tersebut diatur dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, meliputi:

- a) Pelayanan publik, yakni memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh pengusaha dan pekerja;
- b) Akuntabilitas, yaitu memastikan pengawas ketenagakerjaan merupakan aparatur sipil negara yang independen dan bertanggung jawab atas kinerja serta tindakannya;
- c) Efisiensi dan efektivitas, dengan menetapkan prioritas kerja guna memaksimalkan hasil pengawasan;
- d) Universalitas, yang menjamin akses layanan pengawasan bagi seluruh sektor ekonomi;
- e) Transparansi, yaitu memastikan seluruh pemangku kepentingan memahami fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab pengawasan ketenagakerjaan;
- f) Konsistensi dan koherensi, yang menekankan pentingnya arahan yang seragam dalam pelaksanaan tugas pengawasan;
- g) Proporsionalitas, yakni penegakan hukum yang seimbang dengan tingkat pelanggaran dan risiko terhadap keselamatan kerja;
- h) Kesetaraan, yang menjamin perlindungan hukum yang sama bagi seluruh pekerja;
- i) Kerja sama, yaitu sinergi antara pengawas ketenagakerjaan dengan lembaga atau organisasi terkait untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan; dan

¹⁸ Lasatu dan S, "Penyuluhan Hukum Tentang Pemahaman Hukum Ketenagakerjaan Bagi Siswa Di Smkn 7 Palu.": 298-299.

- j) Kolaborasi, yang menegaskan pentingnya koordinasi antara pengawas, pengusaha, pekerja, dan organisasi mereka di tingkat nasional, regional, maupun perusahaan.

Berdasarkan ketentuan hukum sebagaimana telah diuraikan, dapat dipahami bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab utama pemerintah dalam rangka mewujudkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja. Kepatuhan pengusaha terhadap norma-norma ketenagakerjaan pada hakikatnya sangat bergantung pada efektivitas pelaksanaan fungsi pengawasan oleh pemerintah.

Kewajiban pemerintah untuk membangun dan membina terhadap lingkungan yang kondusif dan harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan.¹⁹ Peran pemerintah dalam mendorong perlindungan pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, sangat ditentukan oleh sejauh mana mekanisme pengawasan dilaksanakan secara konsisten berdasarkan prinsip-prinsip yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan. Pelaksanaan pengawasan tersebut seyogianya berpedoman pada standar yang mencakup tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan, sehingga pengawasan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif dalam menjamin keadilan serta perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja.

VI. KESIMPULAN

Setiap pengakhiran hubungan kerja, baik yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak maupun karena keadaan pailit, wajib dilaksanakan dengan itikad baik, yang menuntut pemenuhan hak-hak pekerja, pemulihan kerugian yang dialami, serta pelaksanaan prosedur hukum yang adil dan sah. Dalam rangka mendorong perlindungan pekerja dari ancaman PHK sepihak oleh pengusaha, pemerintah memiliki peran strategis melalui beberapa langkah penting, antara lain peningkatan kualitas tenaga kerja melalui program pelatihan kerja yang berkelanjutan, penguatan kebijakan yang menjamin perlindungan pekerja dalam hubungan kerja serta optimalisasi efektivitas pengawasan ketenagakerjaan. Pemerintah perlu memperkuat terhadap fungsi pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk setiap tindakan PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di sisi lain, pengusaha berkewajiban mematuhi seluruh prosedur hukum dalam setiap pengakhiran hubungan kerja serta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sementara pekerja diharapkan memahami hak-haknya dan menempuh jalur hukum apabila menghadapi tindakan PHK sepihak yang tidak sah.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono. "Peraturan Artikel Pembatasan Asas 'Freedom of Contract' Dalam Perjanjian Komersial." *Mahkamah Agung Republik Indonesia Pengadilan Negeri Banda Aceh*, t.t. Diakses 28 Oktober 2025. <https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/>.
- Gigih Aryanti, Harnida, Inung Oni Setiadi, Irim Rismi Hastyorini, dan Kartika Sari. *Ketenagakerjaan*. Cempaka Putih, 2015.

¹⁹ Lasatu dkk., "The Urgency of Job Loss Security Program for the Protection of Human Rights."

- Kurniawan, Faizal, Peter Mahmud Marzuki, Erni Agustin, dan Rizky Amalia. "Unsur Kerugian Dalam Unjustified Enrichment Untuk Mewujudkan Keadilan Korektif (Corrective Justice)." *Yuridika* 33, no. 1 (2018): 19–40. <https://doi.org/10.20473/ydk.v33i1.7201>.
- Lasatu, Asri. "Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi Terhadap Perlindungan Pekerja Migran di Kecamatan Lindu." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 6, no. 1 (2025): 328–34. <https://doi.org/10.31949/jb.v6i1.11664>.
- Lasatu, Asri, dan Irzha Friskanov S. "Penyuluhan Hukum Tentang Pemahaman Hukum Ketenagakerjaan Bagi Siswa Di Smkn 7 Palu." *Jurnal Abdi Masyarakat* 7, no. 2 (2024): 293–300. <https://doi.org/10.30737/jaim.v7i2.5035>.
- Lasatu, Asri, Surahman Surahman, Awaluddin Awaluddin, Putri Mei Lubis, dan Jubair Jubair. "The Urgency of Job Loss Security Program for the Protection of Human Rights." *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum* 18, no. 2 (2024): 151–66. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v18no2.3002>.
- Nurwantoko, Endro Try, Gunardie Lie, dan Moody Rizqy Syailendra. "Dinamika Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pisah (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Pbr)." *UNES Law Review* 6, no. 2 (2023): 4134–45. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2.1251>.
- Prayitno, Hadi, Dani Setiawan, Dita Nurul Aini, Lukman Hakim, Ulfa Purwaningsih, dan Try Wahyu Widha. "Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia." *The Reform Initiatives*, 2022. <https://www.tri.or.id/wp-content/uploads/2024/08/Kondisi-Ketenagakerjaan-di-Indonesia-1.pdf>.
- Rodiah, Siti, dan Abdul Hamid. "Keadilan Distribusi Dan Perlindungan Terhadap Kaum Lemahkeadilan Distribusi Dan Perlindungan Terhadap Kaum Lemah." *ESA* 1, no. 7 (2025): 1–9. <https://doi.org/10.58293/esa.v7i1.121>.
- Sinaga, Niru Anita. "Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian." *Binamulia Hukum* 7, no. 2 (2018): 107–20. <https://doi.org/10.37893/jbh.v7i2.318>.
- Wahyudi, Eko. *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika, 2016.
- Wibowo, Rudi Febrianto, dan Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–20.