E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2018-2026
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Hak Pekerja Pasca-PHK Menurut UU No. 13 Tahun 2003 (Studi Putusan PN Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.KPG)

Bastian Regen Jetimauh[1], Yossie Maria Yulianty Jacob[2], Helsina Fransiska Pello[3]

[1,2,3] Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana
e-mail: regenpetleng5@gmail.com, yossiejacob@staf.undana.ac.id, helsinafransiska@gmail.com

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) menimbulkan konsekuensi hukum, terutama mengenai pemenuhan hak normatif pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Artikel ini menganalisis perlindungan hak pekerja pasca-PHK berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg, yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial antara seorang operator stasiun pengisian bahan bakar umum dan PT Valentine Group. Penelitian ini bertujuan mengkaji status hubungan kerja, dasar dan prosedur PHK, serta pemenuhan kompensasi bagi pekerja. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dokumentasi putusan, kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa sengketa berkaitan dengan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu, perbedaan dalil para pihak mengenai alasan berakhirnya hubungan kerja, dan kewajiban perusahaan memenuhi hak pekerja. Dalam perkara ini, hubungan kerja dinyatakan berakhir pada 31 Agustus 2016 dan kompensasi yang dicatat dalam pertimbangan penelitian meliputi uang pesangon sebesar Rp9.000.000, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp3.000.000, serta uang penggantian hak sebesar Rp1.800.000, dengan total Rp13.800.000. Temuan ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap PHK harus dilakukan dengan memeriksa status hubungan kerja, bukti mengenai alasan PHK, kepatuhan terhadap prosedur, dan dasar penghitungan kompensasi secara terpisah. Konsistensi antara fakta perkara, pertimbangan hukum, dan amar putusan merupakan unsur penting untuk memastikan perlindungan hak pekerja dan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Hak Pekerja, Pesangon, Hubungan Industrial, Putusan Pengadilan

Abstract

Termination of employment has legal consequences, particularly concerning the fulfilment of workers' statutory rights after an employment relationship ends. This article analyses post-termination protection of workers' rights through Kupang District Court Decision Number 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg, which concerns an industrial relations dispute between a fuel-station operator and PT Valentine Group. The study examines employment status, the grounds and procedure for termination, and the payment of statutory compensation. It employs normative legal research using statutory and case approaches. Legal materials were collected through literature review and court-decision documentation and analysed descriptively and qualitatively. The findings indicate that the dispute concerned repeated renewals of fixed-term employment agreements, conflicting accounts of the reasons for termination, and the employer's obligation to fulfil the worker's rights. The employment relationship was determined to have ended on 31 August 2016. The compensation discussed in the research consists of severance pay of IDR 9,000,000, long-service pay of IDR 3,000,000, and compensation for other entitlements of IDR 1,800,000, totalling IDR 13,800,000. These findings demonstrate that a legal assessment of termination must separately examine employment status, evidence supporting the grounds for termination, procedural compliance, and the calculation of compensation. Consistency among the facts, judicial reasoning, and operative part of the decision is essential to legal certainty and the effective protection of workers' rights in industrial relations.

Keywords: Termination Of Employment, Workers' Rights, Severance Pay, Industrial Relations, Court Decision

LATAR BELAKANG

Berakhirnya hubungan kerja bukan hanya persoalan administratif perusahaan, melainkan juga menimbulkan akibat hukum terhadap pendapatan dan hak pekerja. Dalam praktiknya, hubungan kerja dapat berlangsung di tengah ketidakseimbangan posisi tawar, sehingga penggunaan kewenangan pengusaha harus tetap tunduk pada ketentuan ketenagakerjaan dan prosedur penyelesaian perselisihan. Karena aturan ketenagakerjaan mengalami perubahan, penilaian terhadap alasan PHK dan hak yang muncul karenanya perlu menggunakan ketentuan yang relevan dengan waktu terjadinya peristiwa. Kerangka tersebut penting ketika membaca perubahan regulasi melalui kebijakan Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Daghustan & Nuroini, 2022; Nururrohim et al., 2024).

Publikasi tentang perselisihan ketenagakerjaan memperlihatkan beberapa persoalan yang berulang, yakni kejelasan alasan PHK, kelengkapan pembuktian, pemenuhan tahapan prosedural, serta pembayaran hak setelah hubungan kerja berakhir. Keberadaan norma perlindungan belum dengan sendirinya menjamin hak tersebut diterima dalam praktik, terutama ketika para pihak berbeda pandangan mengenai sah atau tidaknya penghentian kerja (Hadi & Herdiana, 2021; Hasna et al., 2023; Izzati & Suwarsit, 2024; Padilah et al., 2024).

Oleh sebab itu, penilaian terhadap PHK perlu melampaui alasan yang disampaikan pengusaha dan turut memeriksa prosedur serta konsekuensi hukum yang mengikutinya (Pakpahan et al., 2025; Simanjuntak et al., 2025).

Perkara yang dikaji dalam artikel ini melibatkan pekerja yang bekerja sebagai operator SPBU pada PT Valentine Group sejak November 2010. Dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg, hubungan kerja tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang diperpanjang beberapa kali dan berakhir pada 31 Agustus 2016. Pekerja menyatakan bahwa kontrak tidak diperpanjang tanpa pembayaran kompensasi, sedangkan perusahaan mengemukakan dalil mengenai pelanggaran disiplin dan ketidakhadiran. Perbedaan dalil tersebut menempatkan status hubungan kerja, alasan PHK, dan pembuktian sebagai isu utama yang harus dinilai berdasarkan fakta persidangan. Putusan tersebut menjadi fokus analisis untuk menelaah hubungan antara ketentuan hukum ketenagakerjaan, pertimbangan hakim, dan pemenuhan hak pekerja.

Kajian terdahulu mengenai hak pekerja pasca-PHK membahas perlindungan hukum umum, uang pesangon, dan perubahan norma setelah UU Cipta Kerja (Awaliyah & Sundary, 2024; Bonang & Lie, 2026; Hermanto et al., 2024; Thoif, 2022). Namun, analisis terhadap perkara konkret tetap penting untuk menguji bagaimana fakta tentang perpanjangan kontrak, dalil pelanggaran, dan besaran kompensasi dipertautkan dalam pertimbangan pengadilan. Artikel ini memusatkan perhatian pada dua persoalan: hak pekerja yang timbul setelah PHK dan penilaian penyelesaian perselisihan dalam perkara yang dibahas.

Sumbangan analisis ini berada pada pengujian tiga unsur secara bersamaan dalam perkara di Kupang: kedudukan hubungan kerja, proses pengakhiran kerja, dan perhitungan hak finansial pekerja. Satu perkara tidak dapat dijadikan gambaran bagi seluruh sengketa PHK namun, pemeriksaan mendalam atas perkara individual dapat memperlihatkan bagaimana perlindungan yang dirumuskan dalam aturan diterapkan pada fakta konkret. Kepastian hukum akan lebih terukur apabila norma yang dipilih, fakta yang dinyatakan terbukti, dan amar pengadilan membentuk rangkaian penalaran yang selaras (Marzuki & Djanggih, 2025; Iqbal & Wardhana, 2024).

Kajian lain memperkuat konteks tersebut. Studi tentang perlindungan pekerja pasca PHK membahas perlindungan dalam situasi perubahan struktur usaha, pandemi, dan perubahan peraturan (Hadi & Herdiana, 2021; Hasna et al., 2023; Thoif, 2022; Nururrohim et al., 2024). Penelitian mengenai hak pesangon dan hak yang belum dibayarkan menekankan pentingnya menguji dasar perhitungan dan kepatuhan terhadap norma yang berlaku (Izzati & Suwarsit, 2024; Padilah et al., 2024; Hernawan, 2023; Hermanto et al., 2024). Kajian tentang sengketa PHK sepihak dan pemenuhan hak pekerja juga menunjukkan peran bukti, prosedur penyelesaian, dan pengawasan (Awaliyah & Sundary, 2024; Pakpahan et al., 2025; Simanjuntak et al., 2025; Ramadhani & Iskandar, 2025; Oktavian et al., 2026; Bonang & Lie, 2026; Kurniawan & Widodasih, 2026). Sementara itu, penelitian mengenai mediasi dan kesepakatan penyelesaian menempatkan dialog para pihak sebagai unsur penting dalam menghindari sengketa berkepanjangan (Pramono, 2021; Iqbal & Wardhana, 2024; Acte Van Dading Study, 2023). Kajian lain tentang PHK atas dugaan tindak pidana dan konsekuensi pemutusan hubungan kerja turut menegaskan perlunya pemisahan antara tuduhan,

pembuktian, prosedur, dan akibat hukum (Sukarmanto, 2023; Daghustan & Nuroini, 2022; Marzuki & Djanggih, 2025).

METODE

Artikel ini memakai metode penelitian hukum normatif dengan menjadikan peraturan ketenagakerjaan, literatur hukum, dan Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg sebagai bahan kajian. Pendekatan perundang-undangan dipakai untuk menelaah aturan mengenai bentuk perjanjian kerja, pengakhiran hubungan kerja, dan hak pekerja. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan untuk membaca duduk perkara, pertimbangan majelis hakim, serta amar dalam sengketa antara pekerja dan PT Valentine Group. Bahan primer terdiri atas peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan; bahan sekunder mencakup buku serta artikel ilmiah yang berkaitan dengan PHK dan perlindungan pekerja.

Bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dokumentasi putusan. Seluruh bahan diinventarisasi dan dikelompokkan berdasarkan isu hukum, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menghubungkan norma yang berlaku dengan fakta serta pertimbangan dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg. Analisis difokuskan pada status hubungan kerja, dasar dan prosedur PHK, serta pemenuhan kompensasi. Nomor putusan tersebut dipertahankan secara konsisten sebagai identitas perkara yang menjadi objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak pekerja setelah pemutusan hubungan kerja

Hak pekerja setelah PHK perlu ditentukan melalui pemeriksaan terhadap jenis hubungan kerja, alasan berakhirnya hubungan kerja, masa kerja, upah yang menjadi dasar perhitungan, dan peraturan yang berlaku pada saat peristiwa. Dalam perkara ini, pekerja menyatakan telah bekerja sekitar lima tahun sepuluh bulan dan kontraknya diperpanjang secara berulang. Fakta tersebut relevan untuk menguji apakah hubungan kerja tetap memenuhi karakteristik perjanjian kerja waktu tertentu atau secara hukum harus dipandang sebagai hubungan kerja waktu tidak tertentu. Pengujian tersebut tidak dapat dilakukan hanya berdasarkan label kontrak; substansi hubungan dan kepatuhan terhadap batas perpanjangan perlu ditelaah bersama dokumen kontrak yang tersedia.

Pengaturan mengenai kompensasi PHK mengalami perubahan seiring perubahan regulasi ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, perhitungan hak dalam perkara yang peristiwa utamanya terjadi pada 2016 harus didasarkan pada norma yang berlaku ketika itu. Artikel-artikel mengenai pasca-UU Cipta Kerja berguna untuk menjelaskan perkembangan hukum saat ini, tetapi tidak boleh diterapkan secara retroaktif tanpa dasar hukum. Kajian Izzati dan Suwarsit (2024), Nururrohim et al. (2024), serta Daghustan dan Nuroini (2022) menunjukkan bahwa pemahaman terhadap dasar hukum dan jenis PHK berpengaruh langsung terhadap penentuan hak pekerja. Perbedaan periode hukum ini penting untuk menghindari pencampuran norma lama dengan aturan baru.

Dalam perkara yang dianalisis, kompensasi bagi pekerja dicatat terdiri atas tiga komponen. Pertama, uang pesangon sebesar Rp9.000.000, yang dihitung berdasarkan enam bulan upah dengan dasar Rp1.500.000 per bulan. Kedua, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp3.000.000, setara dengan dua bulan upah. Ketiga, uang penggantian hak sebesar Rp1.800.000, yaitu 15 persen dari jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Dengan demikian, total kompensasi yang dibahas dalam penelitian adalah Rp13.800.000. Rincian tersebut disajikan pada Tabel 1 sebagai bagian dari analisis pemenuhan hak pekerja dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg.

Tabel 1. Rincian Kompensasi Pekerja dalam Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg

Komponen	Dasar perhitungan	Jumlah
Uang pesangon	6 bulan × Rp1.500.000	Rp9.000.000
Penghargaan masa kerja	2 bulan × Rp1.500.000	Rp3.000.000
Penggantian hak	15% × Rp12.000.000	Rp1.800.000
Total	Penjumlahan ketiga komponen	Rp13.800.000

Sumber: Putusan No. 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg, diolah peneliti, 2026.

Rincian kompensasi tersebut perlu dianalisis dengan memperhatikan dasar upah, masa kerja, dan ketentuan hukum yang relevan pada saat PHK terjadi. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak merupakan komponen yang berbeda sehingga dasar perhitungan masing-masing perlu dijelaskan secara transparan. Pengujian terhadap komponen dan perhitungannya penting agar pemenuhan hak pekerja tidak hanya dinyatakan secara normatif, tetapi juga dapat ditelusuri dari fakta hubungan kerja dan pertimbangan hukum dalam putusan.

Selain kompensasi uang, perlindungan pekerja mencakup hak atas perlakuan yang adil, jaminan sosial, serta akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan. Hak-hak tersebut tidak semuanya otomatis menjadi komponen pembayaran pada saat PHK; pemenuhannya bergantung pada ketentuan yang relevan dan fakta perkara. Oleh karena itu, analisis hak pasca-PHK sebaiknya tidak menyatukan seluruh hak normatif menjadi satu kategori, melainkan mengidentifikasi hak yang masih harus dipenuhi, hak kompensasi akibat berakhirnya hubungan kerja, dan hak prosedural untuk memperoleh penyelesaian yang adil. Pendekatan ini sejalan dengan literatur yang menekankan bahwa perlindungan hukum harus mencakup aspek substantif dan prosedural (Padilah et al., 2024; Ramadhani & Iskandar, 2025).

Penilaian terhadap prosedur PHK dan penyelesaian perselisihan

Perselisihan bermula dari pemberitahuan bahwa kontrak pekerja tidak akan diperpanjang setelah 31 Agustus 2016. Pekerja menyatakan bahwa perundingan bipartit bersama organisasi pekerja pada Februari 2017 tidak menghasilkan kesepakatan.

Perusahaan, sebaliknya, mengajukan dalil mengenai pelanggaran disiplin, termasuk pelanggaran aturan keselamatan di area SPBU dan dugaan ketidakhadiran. Dengan demikian, perkara ini tidak semata-mata menyangkut berakhirnya masa kontrak, tetapi juga pertentangan mengenai status hubungan kerja dan alasan berakhirnya hubungan tersebut.

Dalam sengketa ini, pengadilan perlu menguji bukti kedua pihak dan menjelaskan hubungan antara fakta yang terbukti dengan ketentuan yang diterapkan. Pertimbangan dalam perkara Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg mencakup masa kerja, dokumen perjanjian yang diperpanjang, keterangan saksi, dalil pelanggaran peraturan perusahaan, serta upaya pembinaan sebelum PHK. Pengadilan juga menilai alasan yang diajukan para pihak dan menetapkan berakhirnya hubungan kerja pada 31 Agustus 2016 disertai kewajiban membayar kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa alasan PHK harus ditetapkan melalui penilaian bukti dan penerapan hukum, bukan hanya berdasarkan pernyataan sepihak.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyediakan ruang untuk perundingan bipartit, mediasi atau mekanisme lain sesuai ketentuan, dan pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial apabila penyelesaian awal gagal. Studi mengenai mediasi di Gresik dan penyelesaian sengketa hubungan industrial menekankan pentingnya mekanisme penyelesaian yang dapat diakses serta didukung dokumentasi yang memadai (Iqbal & Wardhana, 2024; Pramono, 2021). Kajian mengenai acte van dading juga menunjukkan bahwa kesepakatan para pihak dapat menjadi instrumen penyelesaian apabila disusun dengan jelas dan dilaksanakan secara konsisten (Acte Van Dading Study, 2023). Dalam konteks perkara ini, pencatatan proses bipartit dan hasilnya menjadi bagian penting dari pembuktian bahwa jalur penyelesaian telah ditempuh.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak tidak hanya dinilai dari keberadaan aturan, tetapi juga dari pelaksanaannya. Sejumlah penelitian terbaru mengidentifikasi kendala berupa lemahnya pemahaman hukum pekerja, ketidakpatuhan pengusaha, dan pengawasan yang belum optimal (Kurniawan & Widodasih, 2026; Sukarmanto, 2023; Hermanto et al., 2024). Dalam perkara yang diteliti, sengketa mengenai perpanjangan kontrak dan alasan PHK menunjukkan perlunya dokumen hubungan kerja yang lengkap, pemberitahuan tertulis, bukti perundingan, dan uraian perhitungan hak yang transparan. Dokumen tersebut tidak hanya membantu pekerja memperjuangkan hak, tetapi juga membantu perusahaan membuktikan bahwa tindakannya sesuai hukum.

Analisis terhadap Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg menekankan keterkaitan antara status hubungan kerja, alasan penghentian hubungan kerja, prosedur yang ditempuh, dan pemenuhan kompensasi. Nilai kompensasi yang dibahas dalam penelitian adalah Rp13.800.000, yang terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketepatan penerapan hukum bergantung pada penilaian terhadap fakta persidangan dan dasar perhitungan yang digunakan. Oleh karena itu, pembahasan setiap komponen hak perlu ditautkan secara jelas dengan norma ketenagakerjaan yang relevan serta pertimbangan hakim dalam perkara tersebut.

SIMPULAN

Kajian atas Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg menegaskan bahwa penilaian hak pasca-PHK harus dilakukan dengan memeriksa jenis hubungan kerja, dasar penghentian, tahapan yang ditempuh, dan metode penghitungan hak secara terpisah. Naskah ini membahas nilai kompensasi Rp13.800.000, yang tersusun dari pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Dalam praktik, perusahaan perlu menyimpan dokumen hubungan kerja dan proses PHK secara tertib. Pada saat yang sama, pertimbangan pengadilan perlu menunjukkan kaitan yang dapat ditelusuri antara fakta, ketentuan hukum, dan setiap komponen kompensasi agar hasil penyelesaian lebih pasti dan berkeadilan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, serta bantuan dalam penyusunan artikel ini. Semoga artikel ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Acte Van Dading Study. (2023). Acte Van Dading In The Settlement Of Industrial Relations Disputes In Indonesia. Cogent Social Sciences. Https://Doi.Org/10.1080/23311886.2023.2274148

Awaliyah, A. N., & Sundary, R. I. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Bandung Conference Series: Law Studies. Https://Doi.Org/10.29313/Bcsls.V4i1.9844

Bonang, R., & Lie, G. (2026). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial.

Daghustan, M. N., & Nuroini, I. (2022). Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Judiciary: Jurnal Hukum Dan Keadilan, 11(2).

Hadi, A., & Herdiana, D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Corporate Action Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum, 4(2), 189–202. Https://Doi.Org/10.32493/Rjih.V4i2.16150

Hasna, R., Febriansyach, R., Sinurat, R. P. P., & Irawan, F. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19. Journal Of Law, Administration, And Social Science, 3(1).

Hermanto, T., Limbong, D., & Pasaribu, Y. H. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pada PT Signal Indo Sukses. Fiat Iustitia: Jurnal Hukum.

Hernawan, A. (2023). Makna Dan Penerapan Uang Pisah Pada Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, 30(3). Https://Doi.Org/10.20885/Iustum.Vol30.Iss3.Art1

Iqbal, M. F., & Wardhana, M. (2024). Implementation Of Industrial Relations Dispute Settlement Between Workers And Employers Through Mediation At The Gresik Regency Manpower Office In 2021–2023. Novum: Jurnal Hukum, 11(3). Https://Doi.Org/10.2674/Novum.V11i03.74283

Izzati, A. P., & Suwarsit. (2024). Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law Dan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Media Hukum Indonesia, 2(2).

Kurniawan, D., & Widodasih, W. K. (2026). Analisa Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023. Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syari'ah, 7(4). Https://Doi.Org/10.24252/Iqtishaduna.V7i4.71076

Marzuki, A. U., & Djanggih, H. (2025). Perlindungan Konstitusional Pekerja Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Fiat Iustitia: Jurnal Hukum.

Nururrohim, T. S., Warka, M., & Zeinuddin, M. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Yang Di-PHK Pada Pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Journal Of Innovation Research And Knowledge, 4(3). Https://Doi.Org/10.53625/Jirk.V4i3.8263

Oktavian, A., Margono, F. X. S., & Priyambodo, M. A. (2026). Perlindungan Hukum Pekerja Atas Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja: Studi Putusan No. 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst. Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 4(4). Https://Doi.Org/10.61104/Alz.V4i4.12178

Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. HUKMY: Jurnal Hukum, 4(2), 734–749. Https://Doi.Org/10.35316/Hukmy.2024.V4i2.734-749

Pakpahan, E. S. F., Tarigan, S., Az Zahra, R. N., & Dini, S. R. (2025). Analisis Hukum Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022 PN.Jkt.Pst Tentang Pemecatan Karyawan Secara Sepihak. Jurnal Interpretasi Hukum, 6(1), 10–18. Https://Doi.Org/10.22225/Juinhum.6.1.11729.10-18

Pramono, A. (2021). Settlement Of Industrial Relations Disputes And Termination Of Work Relations According To The Applicable Legislation. Walisongo Law Review, 2(2). Https://Doi.Org/10.21580/Walrev.2020.2.2.6671

Ramadhani, S. K., & Iskandar, H. (2025). Legal Protection Of The Fulfillment Of Workers' Rights In Industrial Relations Disputes (Case Study Of PT New Era Rubberindo Gresik). Jurnal Mahkamah: Kajian Ilmu Hukum Dan Hukum Islam, 10(2). Https://Doi.Org/10.25217/Jm.V10i2.6878

Simanjuntak, M. A., Aulia, D. Y., Aprilia, Z. U., & Susanti, P. (2025). Analisis Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Studi Kasus PHK Sepihak Di PT

Goodyear Indonesia. Journal Of Innovative And Creativity, 5(2). Https://Doi.Org/10.31004/Joecy.V5i2.868

Sukarmanto, D. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Atas Tuduhan Melakukan Tindak Pidana Yang Belum Diproses Putusan Pidana. Journal Of Community Service, 5(1), 43–54. Https://Doi.Org/10.56670/Jcs.V5i1.112

Thoif, M. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19. Perspektif Hukum, 22(2), 265–285. Https://Doi.Org/10.30649/Ph.V22i2.125

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.