

PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DAN MEKANISME PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS PHK

¹Hannisa Nurul Zahra, ²Rania Khalisyah Putri, ³Rahel Maulidia Maifa, ⁴Zahrah Hayati Rey
Prodi Ilmu Hukum
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

Corresponding Author: **Hannisa Nurul Zahra**
E-mail: hannisaazhra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dan perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia. Tujuan penelitian adalah menganalisis prosedur PHK sepihak sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, serta implikasinya terhadap hak normatif pekerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan statute approach dan conceptual approach, menganalisis peraturan, doktrin, teori, serta praktik penyelesaian sengketa hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK sepihak hanya sah apabila melalui prosedur perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial jika kesepakatan tidak tercapai. Hak-hak pekerja akibat PHK, termasuk pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, wajib dipenuhi oleh pengusaha, dan pengabaian terhadap hak ini dapat dikenai sanksi pidana. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepatuhan pengusaha terhadap prosedur hukum dan perlindungan hak pekerja untuk menjaga keadilan, kesejahteraan pekerja, serta stabilitas hubungan industrial di Indonesia.

Kata Kunci: *PHK, hak pekerja, sengketa industri*

ABSTRACT

This study examines unilateral termination of employment (PHK) and the protection of workers' rights in Indonesia. The objective of the study is to analyze unilateral termination procedures under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Job Creation Law, and their implications for workers' normative rights. The type of research used is normative legal research with a statute approach and a conceptual approach, analyzing regulations, doctrines, theories, and practices for resolving industrial relations disputes. The results show that unilateral termination of employment is only legal if it goes through bipartite negotiation procedures, mediation, conciliation, and the Industrial Relations Court if an agreement cannot be reached. Workers' rights resulting from termination of employment, including severance pay, long-service awards, and compensation, must be fulfilled by employers, and neglect of these rights can result in criminal sanctions. This study emphasizes the importance of employers' compliance with legal procedures and the protection of workers' rights to maintain justice, worker welfare, and the stability of industrial relations in Indonesia.

Keywords: *termination of employment, workers' rights, industrial dispute*



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. ©2026 by author.

PENDAHULUAN

Indonesia dikenal sebagai negara yang menganut prinsip negara hukum, yang berpedoman pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Dalam konstitusi tersebut, arah pembangunan nasional telah dirumuskan dengan tujuan untuk mewujudkan kehidupan masyarakat yang berkeadilan, sejahtera, dan memiliki tingkat kemakmuran yang merata bagi seluruh warga negara. Pencapaian tujuan tersebut menuntut adanya pembangunan yang berkelanjutan, demokratis, dan berorientasi pada pemberdayaan seluruh aspek kehidupan, termasuk melalui penguatan sektor ekonomi sebagai fondasi pertumbuhan nasional yang stabil dan berkesinambungan (Junaidi, 2018). Dalam praktiknya, kegiatan ekonomi di Indonesia selalu melibatkan relasi hukum antar pihak yang didasarkan pada suatu perjanjian, termasuk hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha. Sebagai negara hukum, Indonesia berupaya memastikan adanya perlindungan dan keadilan bagi seluruh masyarakat, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini diwujudkan melalui berbagai regulasi yang disusun oleh pemerintah guna memberikan kepastian hukum terkait hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia awalnya diatur melalui UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi pedoman utama dalam menata hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Pada tahun 2020, Presiden Joko Widodo mengesahkan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian diperbarui melalui Perppu Nomor 2 Tahun 2022 dan akhirnya menjadi UU Nomor 6 Tahun 2023. UU Cipta Kerja dibuat untuk menciptakan iklim investasi yang lebih baik, mempermudah proses usaha, serta membuka lebih banyak kesempatan kerja. Dalam ranah ketenagakerjaan, UU ini juga memperbarui beberapa ketentuan UU Ketenagakerjaan 2003, khususnya mengenai PHK, hak atas pesangon, kompensasi, dan perlindungan hukum bagi pekerja (Jahari & Artita, 2023).

Setiap hubungan kerja menempatkan pekerja dan pengusaha dalam posisi yang diikat oleh hak serta kewajiban yang telah ditentukan oleh hukum. Ruang lingkup pengaturannya meliputi jaminan perlindungan tenaga kerja, kebijakan pengupahan, dinamika hubungan industrial, hingga pengembangan kemampuan pekerja. Tujuan dari ketentuan tersebut adalah memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja sekaligus meningkatkan taraf hidup dan produktivitas mereka. Dengan demikian, hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dapat terjalin secara proporsional dan berkesinambungan.

Prinsip kesetaraan antara pekerja/buruh dan pengusaha diakui secara hukum, namun dalam praktik, penerapan kemitraan ini kerap menemui kesulitan. Persoalan ketenagakerjaan masih muncul, terlihat dari rendahnya kepatuhan beberapa perusahaan terhadap standar kesejahteraan pekerja. Secara sosial, pekerja atau buruh berada dalam posisi yang relatif rentan karena keberlangsungan pekerjaannya sangat bergantung pada perjanjian kerja yang mengikat hubungan dengan pengusaha. Apabila ketimpangan ini tidak mendapat perhatian, maka kemungkinan besar hak-hak pekerja akan tidak terpenuhi secara optimal. Maka dari itu, keterlibatan pemerintah sangat diperlukan untuk mengawasi dan mengatur hubungan kerja agar kedua belah pihak diperlakukan adil dan hak-hak pekerja/buruh terlindungi.

Relasi hukum antara pekerja dan pengusaha membentuk hubungan kerja yang seharusnya dijaga oleh hukum dalam kerangka kegiatan ekonomi. Dalam

praktik hubungan industrial, keseimbangan relasi ini sering terganggu, terutama ketika pengusaha memanfaatkan kewenangannya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Akibatnya, PHK bukan hanya menjadi persoalan administratif perusahaan, tetapi juga merupakan peristiwa hukum yang memiliki dampak langsung terhadap kehidupan dan keberlangsungan pekerja.

Peraturan ketenagakerjaan Indonesia menetapkan prosedur penyelesaian perselisihan sebagai prasyarat wajib untuk mencegah PHK dilakukan secara sewenang-wenang. Ketentuan ini dimaksudkan agar setiap pengakhiran hubungan kerja dilakukan secara adil dan proporsional. Sayangnya, dalam praktik, prosedur tersebut sering dilanggar, sehingga pemutusan hubungan kerja terjadi tanpa mengikuti mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditentukan undang-undang.(Purnomo & Soekirno, 2022) Penerapan pertanggungjawaban hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak mencerminkan peran negara dalam mengawasi agar setiap keputusan pengusaha terkait pengakhiran hubungan kerja tetap berada dalam koridor hukum ketenagakerjaan. Selain itu, hal ini juga menekankan pentingnya akuntabilitas perusahaan dalam menggunakan kewenangannya, khususnya untuk menjamin terpenuhinya prinsip keadilan dan perlindungan bagi pekerja.

Satjipto Rahardjo mendefinisikan pertanggungjawaban hukum sebagai suatu konsep yang menekankan kewajiban subjek hukum untuk mempertanggungjawabkan setiap perbuatan yang menimbulkan akibat hukum bagi pihak lain. Selaras dengan hal tersebut, Sudikno Mertokusumo menegaskan bahwa dalam kerangka negara hukum, setiap pelaksanaan kewenangan oleh subjek hukum harus dapat diuji secara hukum dan dimintai pertanggungjawaban apabila menimbulkan kerugian atau pelanggaran hak pihak lain. Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, perusahaan memiliki peran yang sangat strategis dalam menjaga kelangsungan hubungan kerja, karena perusahaan tidak hanya bertanggung jawab terhadap kepentingan sendiri, tetapi juga harus memperhatikan hak-hak pekerja. Pertanggungjawaban hukum ini menjadi instrumen penting agar setiap tindakan perusahaan dalam hubungan kerja dilakukan secara adil, proporsional, dan sesuai dengan prinsip hukum yang berlaku, sehingga hubungan kerja tetap stabil dan harmonis (Mufid & Sundari, 2003)

Dalam praktik hubungan kerja, perusahaan bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga kerja, pemenuhan hak dan kewajiban pekerja, serta pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan. Sebelum adanya reformasi ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja sering dilihat sebagai hak dominan perusahaan yang sulit diawasi. Namun, perusahaan juga kerap menghadapi masalah penyalahgunaan kewenangan, terutama terkait PHK sepihak pada pekerja dengan kontrak yang masih aktif. Seiring waktu, tuntutan akan profesionalisme, akuntabilitas, dan kepastian hukum dalam hubungan kerja semakin meningkat, khususnya untuk kasus PHK sebelum kontrak berakhir, sehingga menekankan pentingnya pertanggungjawaban hukum yang jelas dan setara.

Permasalahan dalam hubungan kerja umumnya tidak muncul apabila berakhirnya hubungan tersebut terjadi karena jangka waktu perjanjian telah selesai, sebab hal itu telah disepakati sejak awal oleh pekerja dan pengusaha. Namun, keadaan menjadi berbeda ketika pengakhiran hubungan kerja dipicu oleh adanya konflik, karena kondisi ini sering menimbulkan konsekuensi yang cukup serius bagi

kedua belah pihak. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas kehendak pengusaha maupun inisiatif pekerja, dengan berbagai latar belakang yang melatarbelakanginya. Faktor-faktor tersebut antara lain ketidakmampuan pekerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, pelanggaran terhadap aturan yang berlaku, rendahnya tingkat kedisiplinan, maupun kelalaian pengusaha dalam memenuhi kewajibannya. Selain itu, tidak menutup kemungkinan bahwa berakhirnya hubungan kerja juga disebabkan oleh adanya pelanggaran hukum, baik yang bersifat ringan maupun berat, sehingga memerlukan penyelesaian melalui mekanisme hukum serta pertanggungjawaban sesuai ketentuan yang berlaku (LESTARI, 2024)

Pemutusan hubungan kerja termasuk salah satu persoalan yang kompleks dalam bidang ketenagakerjaan, karena menyangkut berbagai aspek sosial dan ekonomi yang saling terkait, seperti meningkatnya angka pengangguran, kemungkinan munculnya tindakan kriminal, serta keterbatasan kesempatan kerja yang tersedia bagi masyarakat. Kompleksitas ini kian meningkat seiring dengan pesatnya perkembangan sektor industri dan dunia usaha, yang meskipun mampu mendorong pertumbuhan ekonomi, juga menyebabkan peningkatan jumlah angkatan kerja yang harus diserap oleh pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan tersedianya lapangan pekerjaan berpotensi memperbesar kemungkinan terjadinya PHK, baik yang dilakukan sesuai ketentuan hukum maupun yang bersifat sepihak, sehingga menimbulkan tantangan bagi perlindungan pekerja dan stabilitas hubungan industrial.

PHK merupakan isu yang penting dalam hubungan kerja karena dampaknya tidak hanya terhadap berakhirnya hubungan pekerja dan pengusaha, tetapi juga terhadap kehidupan pekerja dan keluarganya. Kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan tekanan ekonomi, sosial, bahkan psikologis. Oleh karena itu, PHK bukan sekadar masalah administratif atau kontraktual, tetapi juga masalah kemanusiaan yang memerlukan perlindungan hukum yang adil dan memperhatikan kesejahteraan pekerja.

Maraknya pemutusan hubungan kerja berdampak pada berakhirnya hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, termasuk seluruh hak serta kewajiban yang sebelumnya telah diatur dalam perjanjian kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa PHK tidak sekadar mengakhiri hubungan kerja secara faktual, tetapi juga membawa implikasi hukum terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelumnya. (SILALAH, 2018) Akibat PHK, pekerja kehilangan sumber pendapatan mereka secara langsung. Selain itu, sering muncul perselisihan antara pekerja dan pengusaha terkait kompensasi yang seharusnya diberikan, yang berhubungan dengan hak-hak pekerja pasca berakhirnya hubungan kerja.

Meskipun undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur dan menegaskan kewajiban pengusaha untuk memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada pekerja saat terjadi PHK, pelaksanaannya dalam praktik masih menemui kendala yang cukup signifikan. Kendala ini sering kali menimbulkan permasalahan baru, karena pengusaha dan pekerja masih berbeda pendapat mengenai pemenuhan kewajiban kompensasi setelah hubungan kerja berakhir. Pekerja, yang secara sosial berada pada posisi lemah, sangat membutuhkan pemenuhan hak-hak mereka sesuai dengan hukum yang berlaku agar kehidupan sehari-hari tetap berjalan dengan stabil. Kepastian hukum dan aturan yang jelas terkait hak-hak tersebut menjadi sangat penting, karena kompensasi yang diberikan tidak sekadar bentuk apresiasi atas kerja yang telah dilakukan, tetapi juga menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup

pekerja dan keluarganya, sehingga kesejahteraan mereka dapat terjaga secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK), khususnya yang dilakukan secara sepihak, menjadi persoalan hukum yang kompleks karena berdampak langsung terhadap hak dan kesejahteraan pekerja. Persoalan ini menuntut adanya perlindungan hukum yang jelas agar hak-hak pekerja dapat terpenuhi, sementara kewenangan pengusaha tetap diatur secara proporsional. Selain itu, ketidaksepakatan antara pekerja dan pengusaha terkait kompensasi dan hak-hak setelah PHK menunjukkan perlunya mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menelaah ketentuan hukum mengenai PHK sepihak, hak-hak pekerja, dan prosedur penyelesaian sengketa, sekaligus memberikan gambaran mengenai upaya perlindungan hukum yang dapat diterapkan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Dalam pelaksanaannya, berbagai aturan hukum, prinsip, serta doktrin yang berkaitan dengan permasalahan akan dikaji terlebih dahulu. Melalui penelusuran tersebut, pemahaman mengenai isu hukum yang diangkat dapat dibangun, sehingga pada akhirnya dapat ditemukan jawaban yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. (Mamuji, 2013) Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan menekankan kajian mendalam terhadap peraturan dan norma hukum. Setiap ketentuan dianalisis secara menyeluruh dan disusun secara sistematis berdasarkan berbagai aspek yang terkait, sehingga isu hukum yang diteliti dapat dipahami secara komprehensif. Penelitian ini menekankan pada hukum sebagai sistem konstruksi normatif, sehingga termasuk jenis penelitian hukum normatif. Kajian dilakukan terhadap teori, sejarah hukum, penjelasan umum, artikel, dan istilah hukum yang terkait. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga data yang diperoleh dijelaskan mulai dari sumbernya, cara pengumpulan, pengolahan, hingga analisisnya. Untuk memperkuat penulisan, digunakan dua pendekatan, yaitu *statute approach* dan *conceptual approach*, yang membantu memahami permasalahan hukum secara mendalam.

Penelitian ini menempatkan hukum sebagai sebuah sistem normatif yang terstruktur, sehingga termasuk penelitian hukum normatif. Berbagai bahan hukum, seperti teori, sejarah, artikel, penjelasan umum, dan istilah hukum, dikaji secara kualitatif. Informasi mengenai data yang dikumpulkan, sumbernya, metode pengumpulan, pengolahan, dan analisisnya disajikan secara sistematis. Selain itu, penerapan *statute approach* dan *conceptual approach* membantu memastikan bahwa setiap permasalahan hukum dapat dianalisis secara mendalam dan menyeluruh. Pendekatan konsep (*conceptual approach*) digunakan dalam penelitian ini untuk menelaah konsep-konsep hukum yang terkait dengan masalah yang dikaji. Kajian difokuskan pada pemutusan hubungan kerja (PHK), khususnya PHK sepihak, hak-hak pekerja akibat PHK, dan penyelesaian sengketa hubungan industrial. Dengan cara ini, isu hukum dapat dijelaskan secara teratur dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut UU Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi ketika keterikatan kerja antara karyawan dan perusahaan harus dihentikan akibat suatu kondisi tertentu, sehingga hak dan kewajiban yang sebelumnya melekat pada kedua belah pihak tidak lagi berlaku. Keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja ini dapat muncul karena berbagai sebab, seperti pengunduran diri dari pihak pekerja, keputusan perusahaan untuk memberhentikan, atau selesainya masa kontrak kerja yang telah disepakati. Dampak PHK tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga membawa implikasi hukum dan sosial, karena hak-hak pekerja dan tanggung jawab perusahaan menjadi harus ditinjau kembali sesuai aturan yang berlaku. (Marbun & Rahmayanti, 2024).

Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, mengatur tentang pemutusan hubungan kerja atau PHK. Pasal ini menegaskan bahwa pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja, serta pemerintah berkewajiban untuk berupaya mencegah terjadinya PHK. Jika PHK tidak dapat dihindari, pengusaha wajib menyampaikan maksud dan alasan pemutusan kepada pekerja atau serikat pekerja. Ketentuan tersebut bertujuan agar proses PHK berjalan sesuai hukum, memberikan kejelasan tentang hak dan kewajiban pekerja, serta memastikan pengakhiran hubungan kerja dilakukan dengan adil dan transparan.

Apabila pekerja menolak keputusan pemutusan hubungan kerja, langkah pertama yang dilakukan adalah mengadakan perundingan langsung antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Jika perundingan tersebut gagal mencapai kesepakatan, proses PHK kemudian diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur oleh perundang-undangan. Proses bertahap ini dirancang untuk menjamin perlindungan hak kedua belah pihak, memastikan pelaksanaan prosedur yang adil, serta menjaga kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Walaupun tidak ada larangan tegas dalam undang-undang mengenai PHK sepihak, Pasal 151 menetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus melalui serangkaian prosedur dan tahapan yang telah ditentukan, termasuk perundingan antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian, PHK yang dijalankan secara sepihak tanpa mengikuti prosedur ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap ketentuan hukum yang berlaku, sehingga menuntut pengawasan dan kepatuhan terhadap aturan yang ada.

Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan secara sepihak. Prosesnya harus dimulai dengan perundingan antara pengusaha dan pekerja. Jika perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha baru dapat melanjutkan PHK setelah memperoleh keputusan resmi dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Wibowo & Herawati, 2021). UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan alternatif terakhir bagi perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan bisnis. Perusahaan tidak dapat melakukan PHK secara sewenang-wenang, kecuali pekerja terbukti melakukan pelanggaran berat yang sudah diputuskan melalui pengadilan. Dalam hal ini, PHK bukan hanya menyelesaikan masalah hubungan kerja, tetapi juga menimbulkan dampak signifikan bagi pekerja, terutama dalam hal ekonomi, psikologis, dan kondisi keuangan, karena posisi mereka relatif lebih lemah dibandingkan pengusaha. (Fikriana & Khairani, 2023).

Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada dasarnya mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan apabila terdapat alasan yang sah, seperti adanya perubahan struktur perusahaan (penggabungan, peleburan, atau pengambilalihan), efisiensi, perusahaan mengalami kerugian, penutupan perusahaan, keadaan memaksa (*force majeure*), kepailitan, atau alasan lain yang dibenarkan oleh hukum. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja sepihak bukanlah pilihan bebas bagi pengusaha dan harus selalu mengikuti prosedur hukum yang berlaku. PHK hanya dapat dilakukan setelah melalui tahapan perundingan antara pengusaha dan pekerja, serta, jika tidak tercapai kesepakatan, diselesaikan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial. Pendekatan ini memastikan bahwa hak dan kewajiban pekerja tetap terlindungi, keputusan pengakhiran hubungan kerja dilakukan secara adil, dan kepastian hukum tetap terjaga, sehingga kedua pihak memperoleh perlakuan yang proporsional sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Hak-Hak Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK yang dilakukan sepihak oleh perusahaan kerap menimbulkan masalah serius bagi pekerja. Mereka menghadapi ketidakpastian karena harus mencari pekerjaan baru dalam waktu singkat. Dampak PHK tidak hanya bersifat ekonomi dan sosial, tetapi juga memiliki konsekuensi hukum yang nyata. Perusahaan diwajibkan secara hukum untuk memberikan hak kompensasi kepada pekerja yang diberhentikan, termasuk pembayaran pesangon dan hak-hak lain sesuai peraturan yang berlaku, sebagai bentuk perlindungan atas posisi mereka yang terdampak. (Michael Kalep Simarmata dan Rasji, 2024). PHK yang dilakukan perusahaan secara sepihak kerap menimbulkan ketidakpastian dan kecemasan bagi karyawan. Dampak dari pemutusan ini tidak hanya berkaitan dengan keuangan, tetapi juga berpengaruh pada kesehatan mental dan kesejahteraan keluarga. Kehilangan pekerjaan secara mendadak berarti hilangnya sumber pendapatan utama yang selama ini menopang kebutuhan sehari-hari karyawan dan keluarganya. Selain itu, tindakan PHK sepihak sering menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pekerja karena mereka tidak memiliki kesempatan untuk melalui prosedur yang adil atau menyampaikan keberatan sebelum keputusan tersebut dijalankan.

Karyawan yang terkena PHK sepihak sering merasakan bahwa keputusan perusahaan dilakukan tanpa alasan yang jelas, sehingga mereka merasa tak berdaya untuk menentang kebijakan tersebut. Tindakan ini menciptakan ketimpangan yang lebih besar antara karyawan dan pengusaha, karena posisi karyawan umumnya lebih lemah. Efek dari pemutusan hubungan kerja tidak hanya terasa pada individu pekerja yang langsung terkena dampaknya, tetapi juga memiliki implikasi lebih luas terhadap dinamika hubungan industrial di perusahaan serta kestabilan sistem ketenagakerjaan di tingkat nasional. Pekerja yang kehilangan pekerjaan mendadak harus menghadapi ketidakpastian finansial dan sosial, yang bisa memengaruhi kehidupan sehari-hari mereka dan keluarga. Kondisi ini menuntut adanya mekanisme perlindungan yang jelas untuk mencegah terjadinya ketidakadilan. (Ayuda et al., 2024).

Dalam konteks tersebut, peran pemerintah menjadi sangat krusial, tidak hanya sebagai pengawas pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai pihak yang memastikan semua pekerja memperoleh perlakuan setara tanpa diskriminasi. Pemerintah bertindak untuk menjamin bahwa hak-hak pekerja tetap

terlindungi, misalnya melalui regulasi kompensasi, prosedur penyelesaian perselisihan, dan pengawasan terhadap praktik PHK di perusahaan. Dengan demikian, perlindungan ini tidak hanya menjaga kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga membantu mempertahankan hubungan industrial yang harmonis dan stabil, sekaligus memperkuat fondasi keadilan sosial dalam dunia kerja.

Pasal 156 ayat (1)–(4) jo. Pasal 40 ayat (1)–(4) PP No. 35 Tahun 2021 menegaskan hak-hak normatif pekerja yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hak-hak tersebut tidak boleh diabaikan dan wajib diberikan sesuai perhitungan masa kerja serta alasan terjadinya PHK. Uang pesangon berperan sebagai jaring pengaman (*safetynet*) untuk menopang kehidupan pekerja dan keluarganya setelah kehilangan pekerjaan. Uang penghargaan masa kerja diberikan sebagai bentuk penghormatan terhadap kontribusi dan pengabdian pekerja selama bekerja, sementara uang penggantian hak mencakup pembayaran hak-hak yang belum diklaim, seperti cuti yang belum diambil, upah lembur, serta biaya transportasi kembali ke tempat asal pekerja. (Tobing et al., 2026).

UU Cipta Kerja memperkuat perlindungan hak pekerja dengan menambahkan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayarkan hak-hak pekerja akibat PHK. Ketentuan ini tercantum dengan memasukkan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ke dalam Pasal 185 ayat (1), yang menetapkan sanksi pidana berupa hukuman penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, serta/atau denda minimal Rp 100.000.000 hingga maksimal Rp 400.000.000. Selanjutnya, Pasal 185 ayat (2) menegaskan bahwa perbuatan tersebut termasuk tindak pidana kejahatan. Pemberlakuan sanksi pidana ini dianggap sebagai langkah untuk menanggulangi kelemahan dalam pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap sebelum UU Cipta Kerja diterapkan.

Ketentuan baru ini dibuat untuk menjawab kesulitan dalam mengeksekusi putusan PHI yang memerintahkan pengusaha membayar hak-hak normatif pekerja akibat PHK. Kepolisian juga membentuk Desk Ketenagakerjaan agar kasus pidana di bidang ketenagakerjaan bisa ditangani secara tegas. Hubungan antara pekerja dan pengusaha menunjukkan kesenjangan, terutama dalam hal posisi tawar. Secara hukum, pekerja memiliki hak yang sama di depan hukum dan berhak atas pekerjaan serta penghasilan yang layak. Namun secara sosiologis, pekerja sering tidak diperlakukan sebagai manusia yang bermartabat, melainkan hanya sebagai faktor produksi, padahal mereka memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan.

Pengusaha, di sisi lain, merasa memiliki hak atas keadilan dalam menjalankan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh. Situasi ini menimbulkan pertanyaan kritis mengenai siapa yang harus diprioritaskan: pekerja yang kondisinya rentan dan memerlukan pekerjaan serta upah yang layak, atau pengusaha yang berperan menyediakan lapangan pekerjaan untuk menekan tingkat pengangguran, namun memiliki peluang untuk menekan biaya operasional termasuk upah pekerja serendah mungkin. Dalam konteks ini, Hukum Ketenagakerjaan berperan sebagai instrumen yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang berada dalam posisi lebih lemah, memastikan hak-hak mereka diakui dan dipenuhi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara menyeluruh, pemenuhan hak-hak pekerja yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja menjadi elemen krusial dalam menjaga keadilan dan kesejahteraan mereka. Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang

Cipta Kerja menekankan tanggung jawab pengusaha untuk memastikan semua hak normatif pekerja terpenuhi. Hak-hak ini mencakup pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak-hak lain yang belum diberikan. Kehadiran sanksi pidana bagi pengusaha yang lalai dalam memenuhi kewajiban tersebut menunjukkan bahwa negara menegaskan perlindungan hukum bagi pekerja dari potensi tindakan sewenang-wenang. Dengan adanya perlindungan hukum ini, tercipta fondasi yang kuat bagi hubungan industrial yang adil dan seimbang, di mana pekerja dapat memperoleh perlakuan yang layak dan pengusaha tetap dapat menjalankan kegiatan bisnisnya secara bertanggung jawab. Pada gilirannya, kepastian hukum dan pemenuhan hak-hak pekerja tidak hanya memperkuat hubungan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas dan kelangsungan sistem ketenagakerjaan nasional secara keseluruhan.

Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia

Menurut sistem hukum perdata yang diterapkan di Indonesia, undang-undang dan peraturan memiliki kedudukan tertinggi sebagai dasar penyelesaian perselisihan perburuhan. Salah satu regulasi utama dalam konteks ini adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur prosedur dan mekanisme penanganan konflik antara pekerja dan pengusaha secara rinci. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi dua tahap. Tahap pertama, non-litigasi, dilakukan melalui pendekatan musyawarah dan kesepakatan antara pihak-pihak terkait, termasuk perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi, serta arbitrase sebagai alternatif penyelesaian di luar pengadilan. Tahap kedua, litigasi, dilaksanakan melalui jalur formal di Pengadilan Hubungan Industrial apabila upaya non-litigasi tidak berhasil mencapai kesepakatan. Pendekatan dua tahap ini dirancang untuk memberikan kesempatan penyelesaian konflik secara damai terlebih dahulu sebelum masuk ke jalur pengadilan, sehingga hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha dapat terlindungi secara adil dan sesuai hukum. (Tobing et al., 2026).

1. Bipartit

Setiap konflik dalam hubungan kerja sebaiknya diselesaikan melalui dialog langsung antara pengusaha dan pekerja atau perwakilan serikat pekerja, yang dikenal sebagai perundingan bipartit. Proses ini dilakukan dengan batas waktu maksimal 30 hari kerja. Jika kedua belah pihak berhasil mencapai kesepakatan, maka hasilnya dituangkan dalam dokumen Perjanjian Bersama, yang berfungsi untuk menyelesaikan perselisihan dan mencegah pihak mana pun mengajukan tindakan hukum lebih lanjut. Perjanjian ini selanjutnya wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial setempat agar memiliki kekuatan hukum yang dapat dijalankan secara resmi. Dengan demikian, jika salah satu pihak gagal mematuhi isi perjanjian, pihak yang dirugikan memiliki hak untuk meminta eksekusi melalui Ketua Pengadilan Hubungan Industrial, mirip dengan mekanisme pelaksanaan putusan pengadilan.

2. Mediasi

Apabila perundingan langsung antara pengusaha dan pekerja tidak membuahkan kesepakatan, langkah selanjutnya adalah menggunakan mekanisme mediasi melalui pengajuan pengaduan ke instansi pemerintah yang menangani ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten atau Kota. Mediasi ini merupakan cara

penyelesaian sengketa tanpa harus melalui jalur pengadilan dan dapat mencakup perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun konflik antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan. Prosesnya dilakukan melalui diskusi bersama yang difasilitasi oleh mediator yang bersikap netral. Dalam praktiknya, mediator biasanya adalah pegawai negeri sipil yang memiliki sertifikat resmi, sedangkan konsiliasi ditangani oleh konsiliator bersertifikat yang bukan ASN. Konsiliasi hanya diterapkan pada tiga jenis sengketa, yakni perselisihan kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan. Mengingat posisi tawar pekerja yang sering lebih lemah, keberadaan mediator menjadi sangat krusial untuk membantu kedua pihak mencapai kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan. Secara umum, sebagian besar kasus perselisihan hubungan industrial berhasil diselesaikan melalui mediasi sebelum menempuh jalur hukum formal.

3. Arbitrase

Mekanisme arbitrase dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial umumnya diterapkan hanya pada perselisihan kepentingan dan konflik antar serikat pekerja di satu perusahaan. Sementara itu, lembaga konsiliasi jarang digunakan dan dalam praktiknya nyaris tidak pernah menjadi pilihan utama untuk menuntaskan sengketa industrial. Dari sisi teori, keberadaan ketentuan konsiliasi dan arbitrase dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 dinilai kurang efektif karena belum mendapatkan pengakuan nyata dari masyarakat, baik dari kalangan pekerja maupun pengusaha. Dalam kajian hukum, keberlakuan suatu kaidah dapat dilihat dari tiga perspektif. Pertama, kaidah hukum bersifat yuridis ketika dasar pembentukannya mengacu pada norma yang lebih tinggi atau peraturan yang telah ditetapkan. Kedua, kaidah hukum bersifat sosiologis jika norma tersebut efektif dan diterima oleh masyarakat sebagai pedoman. Ketiga, kaidah hukum memiliki kekuatan filosofis apabila mencerminkan nilai hukum tertinggi yang sejalan dengan cita-cita keadilan. Mengacu pada kerangka ini, efektivitas lembaga konsiliasi dan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dievaluasi kembali agar sejalan dengan tujuan hukum dan praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk sebagai lembaga khusus untuk menangani sengketa ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. PHI memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutuskan berbagai jenis perselisihan, termasuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta konflik antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan. Lebih lanjut, UU tersebut mengatur pembagian kewenangan PHI melalui Pasal Pada tingkat pertama, PHI menangani perselisihan hak dan PHK, sementara perselisihan kepentingan serta perselisihan antar serikat pekerja dapat ditangani baik pada tingkat pertama maupun tingkat terakhir. Putusan PHI untuk perselisihan kepentingan dan konflik antar serikat di tingkat pertama bersifat final dan tidak dapat diajukan upaya hukum lebih lanjut. Sebaliknya, putusan terkait perselisihan hak dan PHK memungkinkan pengajuan kasasi karena tidak ada mekanisme banding. Pengaturan ini dirancang untuk memastikan penyelesaian sengketa berlangsung lebih cepat dan efisien, sekaligus mengurangi durasi proses peradilan agar hak-hak pekerja dan pengusaha dapat dipenuhi tanpa menimbulkan keterlambatan yang merugikan pihak manapun. (Tobing, 2018).

Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan bahwa apabila gugatan diajukan tanpa disertai risalah mediasi atau konsiliasi, Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat. Hal ini menegaskan bahwa pekerja atau buruh dan pengusaha yang terlibat perselisihan wajib menempuh tahapan penyelesaian melalui perundingan bipartit terlebih dahulu, dilanjutkan dengan mediasi atau konsiliasi, sebelum membawa perkara ke tingkat litigasi di PHI. Ketentuan ini didasari oleh prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, sehingga proses penyelesaian sengketa hubungan industrial menekankan dialog dan kesepakatan bersama sebagai prioritas utama.

Jika para pihak berhasil menemukan titik temu, maka tidak ada pihak yang dirugikan atau diuntungkan secara berlebihan, sehingga tercipta hasil yang saling menguntungkan bagi semua pihak. Hubungan antara pekerja dan pengusaha pun dapat tetap terpelihara secara harmonis meskipun sebelumnya sempat terjadi konflik industrial. Dengan demikian, Pengadilan Hubungan Industrial berfungsi sebagai jalur penyelesaian terakhir yang ditempuh hanya ketika semua upaya damai, mulai dari musyawarah, perundingan bipartit, mediasi, hingga konsiliasi, tidak membuahkan kesepakatan. Hal ini menekankan bahwa prosedur hukum formal bukanlah langkah pertama, melainkan opsi terakhir untuk menyelesaikan perselisihan setelah mekanisme penyelesaian secara non-litigasi gagal.

Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berlaku khusus untuk menangani perselisihan yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja. Proses penyelesaian perselisihan ini melibatkan beberapa tahapan, yaitu perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, serta melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Pengadilan Negeri setempat. Perundingan bipartit merupakan langkah awal yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah PHK melalui dialog dan kompromi antara pengusaha dan pekerja.

Apabila salah satu pihak menolak perundingan atau perundingan tidak mencapai kesepakatan dalam jangka waktu 30 hari kerja, maka mekanisme bipartit dianggap tidak berhasil. Jika perundingan bipartit gagal, pihak yang berselisih wajib mengajukan perselisihan ke dinas tenaga kerja setempat dan menyertakan berita acara perundingan sebagai bukti bahwa tahapan bipartit telah dilakukan. Instansi terkait kemudian akan menawarkan opsi penyelesaian melalui konsiliasi dalam waktu 7 hari kerja. Jika perundingan bipartit berhasil, kesepakatan yang dicapai memiliki kekuatan hukum karena dituangkan dalam bentuk perjanjian resmi yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan wajib dicatat di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai wilayah hukum tempat perjanjian dibuat. Apabila perundingan tersebut gagal, pihak-pihak dapat melanjutkan penyelesaian sengketa melalui konsiliasi. Jika salah satu pihak menolak konsiliasi, mediasi menjadi pilihan berikutnya untuk menyelesaikan perselisihan.

Dalam kasus dimana semua tahapan penyelesaian melalui bipartit, konsiliasi, maupun mediasi tidak membuahkan hasil, perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. PHI merupakan lembaga khusus yang berada di bawah Pengadilan Negeri dan berwenang memeriksa, mengadili, dan memutuskan sengketa hubungan kerja. Selama proses tersebut, PHI menggunakan ketentuan Hukum Acara Perdata sebagai pedoman utama dalam menangani kasus perselisihan perburuhan (Rizky & Yurikosari, 2024).

Secara umum, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja di Indonesia menekankan pada prinsip keadilan dan penyelesaian secara musyawarah. Proses ini diawali dengan perundingan langsung antara pekerja dan pengusaha, kemudian dapat dilanjutkan melalui mediasi atau konsiliasi jika kesepakatan belum tercapai. Pengadilan Hubungan Industrial berperan sebagai jalur terakhir, hanya ditempuh apabila semua upaya penyelesaian damai tidak membuahkan hasil. Mekanisme berlapis ini bertujuan agar kedua pihak memiliki kesempatan menyelesaikan sengketa secara adil dan terstruktur sebelum mengambil langkah hukum formal. Setiap tahapan memiliki peran strategis; bipartit dan mediasi berfokus pada dialog dan kompromi, konsiliasi memberikan alternatif penengah independen, sementara PHI menjadi jalur terakhir yang menjamin kepastian hukum bagi semua pihak. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya melindungi hak-hak normatif pekerja, tetapi juga menjaga hubungan industrial agar tetap harmonis dan produktif.

Meski mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial telah diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, praktik di lapangan menunjukkan bahwa proses ini tetap menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait posisi tawar pekerja yang lemah dan kesadaran pengusaha akan pentingnya kepatuhan terhadap prosedur. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas hukum tidak hanya bergantung pada ketentuan yang tertulis, tetapi juga pada kesadaran dan kemauan para pihak untuk menghormati prinsip keadilan dan musyawarah. Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai prosedur penyelesaian sengketa bukan hanya penting untuk meminimalkan konflik, tetapi juga menjadi kunci bagi terciptanya hubungan industrial yang sehat dan berkelanjutan, sekaligus membuka ruang bagi kajian lebih lanjut mengenai implementasi hak-hak pekerja dalam praktik sehari-hari.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak di Indonesia harus selalu mengikuti prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, termasuk tahapan perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika kesepakatan tidak tercapai. PHK sepihak tanpa prosedur hukum yang tepat dapat dianggap melanggar ketentuan hukum dan menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja. Hak-hak pekerja akibat PHK, seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, wajib dipenuhi oleh pengusaha, dan pengabaian terhadap hak ini dapat berakibat sanksi pidana. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan berperan penting untuk memastikan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, menjaga stabilitas hubungan industrial, serta melindungi kesejahteraan pekerja.

Diperlukan peningkatan sosialisasi dan pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur PHK sepihak agar pengusaha mematuhi ketentuan hukum dan pekerja memahami hak-haknya. Pemerintah, melalui dinas ketenagakerjaan dan lembaga terkait, diharapkan memperkuat peran mediator, konsiliator, dan PHI untuk memastikan penyelesaian sengketa berjalan adil dan efektif. Selain itu, penguatan kesadaran pengusaha mengenai pentingnya keadilan dan perlakuan manusiawi terhadap pekerja dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, meminimalkan konflik, dan meningkatkan produktivitas serta stabilitas ketenagakerjaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuda, M., Nurul Amalia, D., Hasibuan, M. S., Rimbun, Z., & Azzahra, R. S. (2024). Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan. *Jurnal Cendikia*, 1(2), 124–131.
- Fikriana, A., & Khairani, K. (2023). Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungannya. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 2(6), 547–551. <https://doi.org/10.55681/seikat.v2i6.1014>
- Jahari, A., & Artita, R. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Jahari, A., & Artita, R. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesan. *Case Law Journal of Law*, 4(2), 79–100.
- Junaidi, M. A. (2018). Peran Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Dalam Penguatan Ekonomi di Desa Kedung Turi Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo. *UNAIR Article*, 1, 10.
- LESTARI, D. U. (2024). Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Karena Alasan Mendesak Melakukan Pelanggaran Berat (Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725K/Pdt.Sus-PHI/2023). *Skripsi Universitas Sriwijaya*.
- Mamuji, S. S. dan S. (2013). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Raja Grafindo Persada.
- Marbun, R. J., & Rahmayanti, R. (2024). Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pasca Berlakunya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Darma Agung*, 32(1), 420–430.
- Michael Kalep Simarmata dan Rasji. (2024). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *Rawang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis.*, 5(5).
- Mufid, D. F., & Sundari, R. I. (2003). *Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT FES kepada Pekerja yang Masa Kontraknya Masih Berlaku Dihubungkan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Purnomo, P., & Soekirno, S. (2022). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha. *Krisna Law : Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana*, 4(1), 49–58. <https://doi.org/10.37893/krisnalaw.v4i1.14>
- Rizky, N., & Yurikosari, A. (2024). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia. *Amicus Curiae*, 1(1), 266–278. <https://doi.org/10.25105/amicus.v1i1.19593>
- SILALAH, S. D. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No: 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN Mdn). *Skripsi Universitas Medan Area*.
- Tobing, C. N. (2018). Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan /

- Initiating an Industrial Relations Court in the Framework of *Ius Constituendum* As an Effort To Realize Legal Certainty and Justice. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 7(2), 297. <https://doi.org/10.25216/jhp.7.2.2018.297-326>
- Tobing, C. N., Sitorus, ; Sryani Br.Ginting ; Ricky Banke; Rolib;, & Saragih, J. Z. F. (2026). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Pengusaha. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial Dan Humaniora*, 4(1).
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>