



Tinjauan Yudiris Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

I Gede Krisna Andyka Permana Putra^{1*}, Luh Merry Dyanthi^{2*},
Deli Bunga Saravita^{3*}, Kadek Mery Herawati^{4*}

^{1,2,3,4} Hukum, Universitas Mahendradatta, Bali, Indonesia

Email: krisnaandyka04@email.com¹, E-merrydyanthiunmar@gmail.com²

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2023-03-22

Revised : 2023-03-24

Accepted: 2023-03-24

KEYWORD

Legal Protection, Workers

Layoffs, Job Creation

KATA KUNCI

Perlindungan Hukum, Pekerja,

PHK, Cipta Kerja

ABSTRACT

Termination of Employment (PHK) is a very complex issue because it has links to unemployment, crime, and employment opportunities. The government in this case has issued regulations related to layoffs because the government has an obligation to maintain economic growth while guaranteeing its citizens to create a just, prosperous and prosperous society. This study uses normative legal research. The research approach used is the statute approach and the conceptual approach. While the sources of legal materials used in this research are primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The legal material collection technique used in this research is library research. The results of the discussion from this study can be concluded that the workers' rights that must be given as a result of layoffs are severance pay, gratuity pay, and compensation money that should be received. And related to legal protection for termination of employment relations for workers/laborers is carried out in 2 (two) ways, namely through preventive legal protection and repressive legal protection.

ABSTRAK

Masalah yang sangat kompleks terkait dengan pengangguran, kriminalitas dan kesempatan kerja adalah pemutusan hubungan kerja (HK). Dalam hal ini pemerintah mengeluarkan peraturan tentang PHK karena merupakan tugas pemerintah untuk melanjutkan pertumbuhan ekonomi dan menjamin warganya masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur melalui penelitian hukum normatif. Pendekatan penelitian adalah pendekatan hukum. Kaidah dasar (legal approach) dan pendekatan konseptual. Sumber hukum yang diimplikasikan dalam penelitian ini ialah dokumen hukum primer, dokumen hukum sekunder dan dokumen hukum tersier. Metode pengumpulan dokumen hukum yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Dari hasil yang dibahas dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hak-hak pekerja harus dihormati setelah pemecatan. meliputi uang pesangon, bonus dan santunan yang harus diterima. Hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/karyawan dilindungi dengan dua cara, yaitu, perlindungan yudisial preventif dan pembelaan yudisial represif.

1. Pendahuluan

Negara mengatur semua urusan pemerintahan dengan dasar hukum yang sesuai ialah negara hukum. Tujuan negara sendiri dinyatakan dalam alinea 4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum”. pendidikan hidup”. bangsa dan ikut serta dalam mewujudkan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. (Wibowo & Herawati, 2021)

Jika dilihat secara *normative*, hak-hak warga Negara Indonesia dalam memperoleh pekerjaan sudah diatur sesuai Pasal 27 ayat (2) undang-undang dasar 1945 dan dipertegas dengan hasil amendemen kedua Pasal 28 D yang mengamatkan bahwasannya “setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dalam hal ini hak asasi manusia telah menjadi kewajiban Negara atau pemerintah, pada halnya setiap warga Negara Indonesia memiliki kebebasan dan berhak mendapat pekerjaan serta memilih pekerjaan yang disukainya, serta bebas mendapatkan syarat-syarat yang adil atas pekerjaan yang dimilikinya (Pasal 38 ayat 2). Adapun tanggung jawab pemerintah untuk menjamin, melindungi, dan menegakkan hak-hak tenaga kerja Indonesia berdasarkan HAM yang sudah tertera didalam UUD RI 1945 Pasal 71, undang-undang dibawahnya yang mengatur hal tersebut, dan hukum internasional. (Kelana, 2022)

Adapun hubungan yang muncul diakibatkan dari adanya Perjanjian kerja ditandatangani dan disetujui bersama oleh para pelaku usaha dan buruh guna menjalin hubungan kerja dan peraturan di mana pengaturan antara pekerja dan pemberi kerja pada umumnya mencakup hak dan kewajiban diantara keduanya, Hal tersebut bersifat timbal balik, selain diatur dalam perundang-undangan, juga dibuat atas kesepakatan keduanya baik itu dibuat secara lisan maupun tertulis. Yang sudah Pasal 1338 KUH Perdata menyatakan: “Semua perjanjian yang diadakan dengan sah. Sah menurut hukum bagi mereka yang mengadakannya”. (Lambajang et al., 2022)

Perselisihan dalam hubungan kerja biasanya timbul karena faktor kontrak berakhir, atau perusahaan bangkrut dan lain-lain. sehingga langkah terakhir yang diambil ialah pemutusan kerja. Dalam Pasal 151 menyebutkan bahwa:

- 1) Pebisnis, serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan pencegahan PHK.
- 2) Pemberhentian tidak dapat terhindarkan, tujuan dan alasan pemecatan hubungan kerja biasanya diumumkan oleh pengusaha kepada serikat pekerja/serikat buruh.

Menurut Pasal 151 Apabila sewaktu-waktu pengusaha mendapat masalah, kontraktor, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mencari jalan penyelesaian agar tidak terjadi pemecatan. Artinya, tidak timbul masalah baru yang dapat menimpa pekerja dan keluarganya dampak PHK. (Lambajang et al., 2022)

Di negara Indonesia, masalah ketenagakerjaan masih menjadi permasalahan yang masih sering terjadi. Dalam realitanya, tentu ditemukan banyak sekali permasalahan atau kasus dimana perlindungan bagi pekerja ini tidak dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan. Adanya praktik-praktik penyimpangan ini yang kerap menjadi permasalahan utama yang disuarakan oleh para pekerja/serikat pekerja dalam agenda demonstrasi besar-besaran. Mereka mengeluhkan adanya kewenangan atas hak yang mereka miliki, seperti kesejahteraan pekerja yang belum dipenuhi dengan baik, pemutusan hubungan kerja dengan cara sepihak, wanprestasi dalam perjanjian kerja, serta kondisi-kondisi lain yang merugikan bagi para pekerja. (Rohendra Fathammubina & Apriani, 2018)

PHK tergolong sebagai permasalahan yang sangat kompleks yang berkaitan dengan pengangguran, kriminalitas, serta kesempatan kerja (Suandika, 2019) Dalam prakteknya PHK berkaitan dengan tanggal kedaluwarsa yang dinyatakan dalam kontrak kerja. Hal ini sangat berbeda dengan PHK yang terjadi akibat langkah yang diambil oleh pengusaha yang tak jarang menimbulkan reaksi dari pekerja yang tidak menerima alasan PHK tersebut. (Tering, 2014)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu kekhawatiran tersendiri bagi para pekerja sebab dalam kondisi tertentu para pekerja mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan. Sebagian yang lain mengalami masalah dalam hal tidak adanya pemenuhan kesejahteraan yang cukup pasca adanya PHK. Dampak adanya PHK tentu cukup dilematis, manakala PHK yang dilakukan oleh perusahaan karena alasan efisiensi. Efisiensi dapat menjelaskan situasi bahwasannya perusahaan dalam kondisi krisis atau telah tutup/mengalami kebangkrutan. Namun, PHK juga menentukan adanya perlindungan dan jaminan bagi pekerja dalam aspek kesejahteraan yang semestinya ia

dapatkan. Perlindungan bagi pekerja menghendaki adanya perlakuan yang adil dan layak untuk memperoleh hak-hak bagi para pekerja. Terlebih kondisi pasca adanya PHK, pekerja tentu membutuhkan biaya untuk kelayakan atas kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Oleh sebab itu, dalam kondisi ini Undang-Undang berperan penting untuk menjadi solusi hukum atas permasalahan yang terjadi tersebut. (Kelana, 2022)

Adapun perubahan Undang-Undang Cipta Kerja yakni sejak UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sampai dengan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tidak mengubah secara substansial komponen umum UU Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, berdasarkan Pasal 185 UU Ciptaker. Dapat juga disebut sebagai *overarching law* karena memiliki kemampuan untuk menggantikan banyak norma hukum dalam satu peraturan. Selama PHK berdasarkan LPPH, pemberi kerja selalu dituntut untuk memenuhi kewajibannya, kecuali dinyatakan lain, misalnya pemberi kerja memberhentikan sementara pekerja dan pekerja dalam masa pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah dan hak lainnya. (Wibowo & Herawati, 2021)

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengupas terkait Pemutusan hubungan kerja dengan UU No. 11 Tahun 2020 terkait dengan penciptaan lapangan kerja sebagai acuan pembahasan lebih mendalam tentang perlindungan hukum pekerja/karyawan yang terkena PHK sepihak dengan judul “Peninjauan hukum perlindungan hukum hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak pemutusan hubungan kerja dengan UU No. 11 Tahun 2020 terkait dengan penciptaan lapangan kerja”.

2. Metode

Jenis penelitian yang aplikasikan berbentuk penelitian hukum *normative* atau penelitian hukum *doctrinal*. Penelitian hukum *normative* sendiri ialah penelitian yang mengulas isu hukum yang berlandaskan pada kaidah-kaidah, dan dasar-dasar, hukum yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang ada, kemudian dianalisa menggunakan peraturan perundang-undangan. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu *statute approach* dan *conceptual approach*. (Rohendra Fathammubina & Apriani, 2018) Sumber subjek hukum yang digunakan ialah subjek hukum primer, hukum sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan dokumen hukum ialah studi dokumen. Tujuannya untuk menginventarisasi dokumen hukum dari berbagai library dan sumber lain yang didapatkan.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hak-Hak Pekerja Yang di PHK

Dalam perspektif Pancasila, hubungan industrial meyakini bahwasannya bekerja bukanlah soal mencari nafkah saja, namun hubungan industrial menjadi satu bentuk pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, dan kepada masyarakat. Artinya, dalam hubungan industrial manusia sebagai pekerja tidak dipandang sebagai faktor produksi saja, tetapi dijunjung tinggi harkat dan martabatnya sebagai manusia. (Kelana, 2022)

PHK atau pemutusan hubungan kerja adalah peristiwa tertentu yang mengakhiri hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Undang-Undang Cipta kerja mengatur bahwasannya perusahaan tidak dapat menggunakan haknya untuk mem-PHK pekerja dengan kewenangan, namun diatur sedemikian rupa mengenai kondisi-kondisi dimana sebuah perusahaan dapat menerapkan PHK bagi pekerjanya. (Rohendra Fathammubina & Apriani, 2018)

Biasanya permasalahan akan timbul saat pengusaha melakukan Pemberhentian karyawan secara sepihak. Hal ini tentu melawan hukum. terkecuali perusahaan tersebut mengalami kondisi pailit ataupun keadaan yang kurang baik sehingga jalan terakhir ialah pengurangan karyawan yang rasionalisasi. (Rohendra Fathammubina & Apriani, 2018)

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yaitu Pemutusan yang dilakukan dengan tidak adanya informasi pemberitahuan sebelumnya yang didapat para pekerja untuk pemutusan kontrak kerja biasanya sengaja dilakukan oleh perusahaan dan tak jarang bersifat sepihak terjadi disebabkan oleh faktor pekerja melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Namun, sebelum melakukan PHK, perusahaan harus menerbitkan SP kurang lebih tiga kali berturut-turut mengenai perbuatannya. Apabila pekerja/buruh mengulangi kesalahan yang sama/setara beratnya. Perusahaan berhak menentukan sanksi berlaku sesuai peraturan yang dilanggar. Pemutusan hubungan kerja sepihak harus dilaksanakan dengan menjelaskan latar belakang perusahaan melakukan aktivitas PHK secara sepihak. Artinya, perundang-undangan yang mengatur ketentuan pemutusan hubungan kerja sepihak bertujuan agar perusahaan tidak semena-mena menggunakan hak memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja/buruh dengan semena-mena. Perusahaan harus menguraikan mengenai

alasan-alasan yang menyebabkan seorang pekerja/buruh di PHK sesuai ketentuan UU No. 11 Tahun 2020 mengenai Pembukaan Lapangan Kerja terdapat hak-hak tertentu pekerja dalam hubungan kerja, seperti hak normatif atau hak yang dibicarakan dalam undang-undang, dapat berupa hak yang menyangkut *financial* dan *nonfinancial*. pekerja dapat melakukan tuntutan apabila pengusaha tidak menepati hak tersebut. (Suwantari & Astariyani, 2018)

Berdasarkan Pasal 40(1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pemberi kerja wajib membayar uang pesangon sebagai kompensasi masa kerja, sebagai pengganti tunjangan yang seharusnya dinikmati. Ketiga hak tersebut di atas merupakan hak-hak yang wajib diterima karyawan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja. Mengenai rincian besaran dan formulanya diatur lebih lanjut dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang penciptaan lapangan kerja, khususnya mengenai pesangon, besaran pesangon Nominal pesangon dapat dilihat dari masa kerja pekerja/ karyawan yang bersangkutan tentu saja, semakin lama jam kerja, semakin tinggi pesangon yang dibayarkan, dan sebaliknya, semakin pendek jam kerja, semakin sedikit pesangon yang dibayarkan. Bagian yang sama juga menetapkan aturan untuk pembayaran layanan, yang setara dengan pemecatan, jumlah atau jumlah senioritas dihitung berdasarkan masa kerja karyawan yang bersangkutan, masa kerja karyawan yang menerima penghargaan, harus memiliki minimal 3 tahun masa kerja hingga 24 tahun atau lebih. Dalam hal ini, hadiah uang bukan hanya mata uang, yang diberikan hanya karena:

Karyawan tersebut bekerja pada perusahaan, namun jika karyawan tersebut bekerja selama 5 tahun atau lebih dan kemudian terjadi pemutusan hubungan kerja, maka karyawan tersebut harus menerima uang bonus sedangkan karyawan harus menerima uang kompensasi sesuai kesepakatan kompensasi yang meliputi:

- a) Cuti tahunan yang belum digunakan.
- b) Modal yang dikeluarkan oleh karyawan dan keluarnya untuk ke tempat kerja.
- c) Kompensasi berupa akomodasi dan perawatan serta pengobatan bagi karyawan/pegawai yang waktu kerjanya memenuhi syarat dan besarnya 15% dari pemberhentian; dan pembayaran pembayaran kompensasi lainnya masih dapat dilihat dari selesainya kontrak untuk suatu hubungan pekerjaan yang ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama.

b. Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan masih banyak terjadi di Indonesia. Keberadaan hak-hak yang seharusnya menjadi milik pekerja namun tidak dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja menjadi isu pelik sampai saat ini. Pada prinsipnya hukum harus hadir untuk melindungi pekerja/buruh di tengah permasalahan yang ada saat ini, tujuan perlindungan pekerja/karyawan adalah untuk memenuhi hak-hak dasar pekerja dan untuk memastikan keharmonisan kontrak dan perlakuan terhadap hak-hak dasar. Mensejahterakan karyawan dan menjamin keharmonisan dan perlakuan yang tidak diskriminatif bentuk apapun. (Hambali H. et al., 2022) Tujuan perlindungan tenaga kerja ialah menjamin kelangsungan *system* hubungan industrial tanpa ujaran dari berbagai pihak. sebab itu, pebisnis wajib mematuhi ketentuan perlindungan sesuai peraturan UU yang berlaku. (Wibowo & Herawati, 2021). Berbagai permasalahan ketenagakerjaan menjadi dasar pemerintah dan DPR mengesahkan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan ambisi dapat menjadi solusi jangka panjang. Namun, banyak ketentuan dalam Kode Perburuhan tetap berlaku, karena UU Cipta Kerja tidak dicabut seluruh Kode Perburuhan. Hal ini dituangkan dalam Pasal 80 UU Cipta Kerja yang pada pokoknya menyebutkan bahwa berbagai ketentuan dari rangkaian UU terkait, salah satunya UU Ketenagakerjaan, akan diubah, dihapus atau diberlakukan kembali guna meningkatkan perlindungan dan penguatan tenaga kerja. peran dan Kebaikan bagi tenaga kerja agar peraturan yang tidak diubah/dihapus tetap berlaku dan mengikat. (Hendri & Surahmad, 2021)

Perlindungan hukum sebelum pemberhentian hubungan kerja pegawai yang tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (1945) menjelaskan bahwa setiap manusia berhak atas pekerjaan hak atas manfaat sosial dari hasil pekerjaannya. Upaya negara untuk melindungi tenaga kerja secara hukum dilaksanakan dalam dua (dua) cara, yaitu perlindungan peradilan preventif dan pertahanan yudisial represif. (Rohendra Fathammubina & Apriani, 2018)

Perlindungan hukum preventif dipakai untuk pencegahan pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang oleh pemberi kerja terhadap pekerja. Hal itu dapat dilakukan dengan memberlakukan pembatasan terhadap badan hukum

guna menjalankan maupun melaksanakan perbuatan, yang kemudian menjadi mengikat dalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum yang preventif dapat dilakukan dengan memberikan sanksi wajib kepada badan hukum, dalam hal ini timbul kehati-hatian dalam perbuatan seseorang. (Hendri & Surahmad, 2021) Hadirnya perlindungan hukum yang bersifat preventif memperkecil kemungkinan keduanya melakukan pemberhentian hubungan kerja secara sepihak. Perlindungan hukum preventif juga telah diuraikan ketentuannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta kerja, yakni berdasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal tersebut menyatakan bahwasannya pencegahan PHK dilakukan oleh pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah yang dilakukan dengan upaya pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja. (Rohendra Fathammubina & Apriani, 2018)

Sedangkan perlindungan hukum represif ialah perlindungan hukum yang peroleh pekerja/buruh dari pemerintah melalui peraturan perundangundangan setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hukum ialah solusi terakhir dalam penindakan pidana, yaitu penerapan sanksi yang terdapat dalam ketentuan hukum terhadap Penjahat hidup. Sanksinya bisa penjara atau denda, dan pidana tambahan. Sanksi ini bertujuan untuk memberikan efek jera agar pelanggaran yang sama tidak diulangi lagi oleh orang yang sama atau orang lain. Tujuan dari perlindungan hukum adalah untuk mencapai tujuan hukum itu sendiri. (Hendri & Surahmad, 2021)

Pelanggaran terhadap istilah yang berbeda dari ketenagakerjaan UU Cipta Kerja dapat dikenakan dua jenis sanksi, yaitu sanksi administrative dan pidana. Sanksi administratif ialah hukuman yang dapat diterapkan terhadap pelanggaran administratif. Sanksi dapat berupa teguran, teguran, skorsing dan bentuk lainnya. Sanksi administratif dapat dikenakan terhadap pemberi kerja yang tidak membayar ganti rugi kepada pekerja outsourcing yang diberhentikan. Kasus ini diatur dalam Pasal 67 UU Penyediaan Jasa Tenaga Kerja yang merupakan perubahan dari Pasal 190 UU Ketenagakerjaan. Dalam pasal ini, pemerintah pusat atau pemerintah daerah berwenang untuk mengenakan sanksi administratif apabila terjadi pelanggaran terhadap beberapa ketentuan, antara lain pasal 61A yang disisipkan di antara pasal 61 dan pasal 62, yang mengatur kewajiban Pemberi Kerja harus mengganti rugi kepada pihak outsourcing. Pekerja. Jumlah pekerja yang terkena PHK akan disesuaikan dengan jumlah jam kerja karyawan di tempat kerja.

Sedangkan sanksi pidana adalah sanksi hukuman karena melanggar peraturan atau ketentuan yang memiliki standar larangan. Menurut Pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), ancaman pidana dapat berupa hukuman mati, penjara, penjara, denda dan hukuman tambahan lainnya. (Hendri & Surahmad, 2021)

4. Kesimpulan dan Saran

Secara umum, berdasarkan analisis penulis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Mengenai hak-hak karyawan yang terkena PHK, menurut Pasal 40 (1) PP No. 35 Tahun 2021, yaitu. H. Pebisnis diharuskan membayar pesangon dan kompensasi yang akan mereka terima. Besarnya tunjangan pesangon disesuaikan dengan lama kerja karyawan. Pengaturan mengenai uang penghargaan masa kerja sama dengan pengaturan mengenai PHK, besar atau kecilnya nominal penghargaan masa kerja berdasar pada lama kerja karyawan. Namun, masa kerja karyawan yang menerima bonus berupa insentif senioritas seharusnya sekurang-kurangnya 3 tahun sampai dengan sekurang-kurangnya 24 tahun masa kerja.
- 2) Perlindungan hukum terhadap pemberhentian kerja kepada pegawai diberikan dalam 2 (dua) cara, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif dapat diberikan oleh memberikan sanksi yang bersifat memaksa kepada badan hukum sehingga dapat mendorong kehati-hatian dalam bertindak. (194) Adanya perlindungan hukum preventif membatasi adanya kemungkinan kontraktor/pemberi kerja untuk pemberhentian sepihak. Di sisi lain, penegakan hukum merupakan upaya terakhir dalam penegakan hukum, memberikan sanksi hukum kepada pelanggar. Sanksi dapat berupa penjara, denda dan hukuman tambahan. Sanksi ini dimaksudkan untuk memberikan efek jera agar pelanggar atau pihak lain tidak mengulangi pelanggaran yang sama.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini baik bentuk dukungan, financial, ide, konsultan dan banyak lagi.

6. Referensi

- Hambali, H., Nurdin, & Nursyamsani. (2022). Tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *JDA: Journal Delikadpertisi*, 1(1), 33–35.
- Hendri, N., & Surahmad. (2021). Perlindungan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan pandemi Covid-19 berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Reformasi Hukum*, 25(11), 57–76.
- Kelana, D. S. (2022). Perlindungan hukum bagi buruh dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak (tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan*, 9(2), 1–14.
- Lambajang, G. Y., Lambonan, M. L., & Mamahit, C. E. M. (2022). Perspektif hukum terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *LEX PRIVATUM*, 10(4).
- Rohendra Fathammubina, & Apriani, R. (2018). Perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak bagi pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108–130.
- Suandika, I. N. (2019). Perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan tetap dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, 2(1), 43–51.
- Suwantari, I. G. A. D., & Astariyani, N. L. G. (2018). Perlindungan hukum terhadap para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena dampak digitalisasi. *Kertha Semaya*, 6(7), 4.
- Terling, V. H. (2014). Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. *Lex Privatum*, 2(1), 47–58.
- 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.

