

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023

¹ Prudis Suryo Inofani, ² Yuliana

^{1,2}) Magister Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

¹ ps.inofani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. Secara khusus bertujuan untuk: pertama, Apakah yang menjadi dasar pengaturan dari Pemutusan Hubungan Kerja, kedua, Perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan yang terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja yang membahas mengenai cara-cara guna melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki berbagai macam alasan yang terkandung didalamnya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh. Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan dan sudah sangat jelas, kecuali keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, sebagaimana pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020.

Kata Kunci: UU Cipta Kerja; Perusahaan; PHK.

ABSTRACT

This research aims to determine the protection of workers due to unilateral termination of employment (PHK). Specifically, it aims to: first, what is the basis for regulating Termination of Employment Relations, second, legal protection for workers/laborers who are laid off unilaterally. This research uses normative juridical legal research methods with a statutory approach and a conceptual approach. The results of this research show that Termination of Employment Relations (PHK) has a regulatory basis contained in Article 151 of the Job Creation Law which discusses how to carry out Termination of Employment Relations (PHK). Exceptions regarding Termination of Employment Relations (PHK) are contained in Article 153 of the Job Creation Law. Termination of Employment (PHK) has various reasons contained in it. Termination of employment (PHK) can be carried out if it is not carried out unilaterally and is detrimental to workers/laborers. Legal protection regarding unilateral termination of employment relations (PHK) is regulated in Article 153 of the Job Creation Law, where in terminating employment relations employers are prohibited from terminating employment relations (PHK). Unilateral termination of employment (PHK) is strictly prohibited and very clear, unless there are certain circumstances that force layoffs, as regulated in Law Number 11 of 2020.

Keywords: Job Creation, Companies, Layoffs.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum, yang mana harus menjunjung tinggi keadilan seluruh rakyatnya. Hal ini tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 dan Pancasila yang memuat aspek-aspek pendidikan, hukum, kebudayaan, dan kesejahteraan rakyat agar terwujud negara yang maju. Kesejahteraan rakyat dalam hal ini dapat

diwujudkan secara finansial dan ekonomi yang dijamin dengan peraturan mengenai ketenagakerjaan dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja dengan menerima sejumlah upah sebagai imbalan di bawah pimpinan orang lain. UU Cipta Kerja Nomor 2 Tahun 2022 memuat beberapa pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia, akan tetapi dalam pelaksanaannya terdapat banyak sekali hambatan dan permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang dihadapi oleh buruh atau para pekerja. Adanya perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha yang mana haknya seperti pesangon atau kompensasi menjadi rumit untuk diberikan. Diantaranya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu contohnya adalah yang terjadi kepada pekerja yang bekerja di PT. Sinar Continental, yang telah melakukan pemutusan kerja terhadap si pekerja pada pertengahan tahun 2020 dengan alasan Habis Kontrak atau Berakhir Hubungan Kerja antara pekerja dengan PT. Sinar Continental.

Masalah pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Bagi pekerja, PHK merupakan awal mula masa pengangguran dari seorang Pekerja/ Buruh disertai berakhirnya kemampuan prestasi untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarganya. Jika setiap orang berhak atas pekerjaan, orang tersebut setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungan kerjanya pada esok harinya setelah ia mendapat pekerjaan, akan tetapi kenyataan bahwa PHK tidak mungkin untuk dicegah seluruhnya. PHK yang didasarkan pada alasan yang terletak pada diri Pekerja/Buruh bahwa PHK dimaksud dikehendaki oleh pengusaha karena terdapat peristiwa hukum yang dilakukan atau melibatkan Pekerja/Buruh. Peristiwa hukum yang dimaksud dapat berbentuk pelanggaran perundang-undangan, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang didalamnya secara tegas menyebutkan bahwa pelanggaran dapat berakibat putusya hubungan Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan karena kehendak sepihak oleh pengusaha dapat menimbulkan perselisihan antara Pekerja/ Buruh dan Pengusaha atas tindakan PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang serta hak yang harusnya Pekerja/ Buruh dapatkan tidak sesuai dan sangat merugikan bagi Pekerja/ Buruh tersebut. Pekerja/Buruh sering menganggap bahwa PHK menjadi salah satu alasan semata yang dilakukan oleh pengusaha/ perusahaan kepada Pekerja/ Buruh dan merupakan salah satu bentuk ketidakadilan demi kepentingan

Pengusaha/ Perusahaan serta menjadikan mereka sebagai korban dari ketidakberdayaan terhadap para pengusaha.

Dengan mengacu pada permasalahan ketenagakerjaan tersebut, maka perlu dilakukan pembahasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, Pengangguran serta peran negara dengan menetapkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang diharapkan dapat menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalahnya yakni, bagaimana penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Analisis Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023).

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalahnya yakni, bagaimana penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Analisis Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023).

METODE

Penelitian dalam penulisan ini merupakan penelitian hukum normative (Soekanto & Mamudji, 2011: 14) dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan kasus (Marzuki, 2010: 206). Objek Penelitian adalah putusan pengadilan, yaitu Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Data yang digunakan adalah data skunder berupa bahan baku primer (putusan pengadilan) dan bahan hukum sekunder (buku, jurnal, dan laporan hasil penelitian) melalui studi kepustakaan. Bahan hukum yang terkumpul kemudian di analisis secara kualitatif lalu kemudian dipaparkan secara deskriptif agar menjawab permasalahan dalam tulisan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah tambahan penderitaan bagi masyarakat khususnya yang langsung dialami oleh para buruh yang berjuang menghidupi keluarganya. PHK juga merupakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan juga berakhir (footnote dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan UU Cipta Kerja). Jenis PHK bermacam-macam, ada PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan PHK batal demi hukum serta memiliki berbagai faktor yang melatarbelakanginya. Dalam

pelaksanaanya, PHK harus dipenuhi oleh kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) agar dapat disetujui dengan tidak menciderai rasa keadilan.¹

Dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan larangan-larangan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai macam alasan. Beberapa alasan-alasan yang dilarang tersebut antara lain seperti:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Menikah;
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
- g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat, pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam UU Cipta Kerja dengan faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja seperti yang tertulis pada Pasal 154A, yaitu:

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
 - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;

¹ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Vol 3, no. 3 (2015): 1-9. Hal. 6

- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 - 2) Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 - 5) Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6

- (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bagaimana Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Kajian Putusan Nomor: 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023)

Masalah terkait ketenagakerjaan masih sering terjadi di Indonesia khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Umumnya jika dilakukan pemutusan hubungan kerjamaka, pihak perusahaan harus memberikan hak yang menjadi milik si pekerja yang sesuai dengan peraturan yang ada. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja menganut prinsip kebebasan sehingga PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus melalui mekanisme yang diatur dalam UU Cipta Kerja.

PT. Sinar Continental melakukan PHK secara sepihak kepada dua orang karyawannya yang bernama REDI AULIA yang bertempat tinggal di Jalan R. A Kartini No. 13 RT 004/005, Kelurahan Regol Wetan Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang dan RIZAL KUSWARA yang bertempat tinggal di Kp. Babakan Garut RT 002/010 Desa Mekarsari Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat. Jika mengacu pada UU Cipta Kerja, bahwasanya perusahaan wajib mendiskusikan dan memberitahukan rencana PHK yang akan dilakukan kepada pekerja. PT. Sinar Continental beralasan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Redi Aulia dan Rizal Kuswara dikarenakan habis kontrak sebelum selesainya proses perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 81 Angka 46 Pasal 157A Ayat (1) dan (3) BAB IV KETENAGAKERJAAN bagian kedua ketenagakerjaan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Bahwa jelas pekerjaan yang dipekerjakan oleh Redi Aulia dan Rizal Kuswara adalah pekerjaan yang bersifat TETAP, terus-menerus, pekerjaan

yang tidak berubah-ubah dari waktu ke waktu, tidak terputus dan tidak dibatasi oleh adanya batas waktu sehingga jelas bertentangan dengan Pasal 4 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ini berbunyi " PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap" maka secara hukum hubungan kerja antara Redi Aulia dan Rizal Kuswara dengan PT. Sinar Continental berubah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak tentu menyalahi aturan yang ada. Hal ini lah yang mengakibatkan perusahaan tersebut mendapatkan sanksi karena telah melanggar eksistensi dari penegakan hukum yang berkeadilan. Adanya sanksi dalam setiap peraturan perundangan ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi para pekerja. Kemudian pemerintah juga harus bertindak tegas memberikan sanksi kepada perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak, salah satunya yaitu dengan memberikan sanksi administrasi kepada perusahaan. Sehingga PT. Sinar Continental harus membayar kompensasi secara tunai kepada Redi Aulia sebesar Rp. 40.810.562 (Empat Puluh Juta Delapan Ratus Sepuluh Ribu Lima Ratus Enam Puluh Dua Ribu Rupiah) dan Rizal Kuswari sebesar Rp. 25.114.192 (Dua Puluh Lima Juta Seratus Empat Belas Ribu Seratus Sembilan Puluh Dua Rupiah).

KESIMPULAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur secara eksplisit dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Beberapa faktor yang dapat menjadi alasan terjadinya PHK seperti yang termuat dalam UU Cipta Kerja, menjadi salah satu landasan hukum para pengusaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Kasus PT. Sinar Continental menjadi salah satu kasus PHK yang dilakukan secara sepihak yang mana melanggar ketentuan dalam UU Ciptaker, begitu pula dengan pesangon yang diterima tidak sesuai dengan yang ada. Bagi pekerja yang di PHK secara sepihak wajib mendapatkan perlindungan hukum seperti yang diatur dalam UU Cipta Kerja sebagai salah satu terobosan Presiden untuk meningkatkan kualitas di bidang ekonomi. Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak yang turut melanggar ketentuan yang ada harus mendapatkan sanksi sehingga tidak terjadi demikian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Soepomo, Imam Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan, 1999.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara RI Tahun 2020 No. 245, Tambahan Lembaran Negara RI No. 6573).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit.
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Jo Pasal 81 BAB IV Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang RI no. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja pasal 84 Angka 46 pasal 157A ayat (1), dan (3) BAB IV Ketenagakerjaan bagian kedua Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang RI no. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja pasal 81 Angka 44 pasal 156 ayat (1), dan ayat (5)
- Pasal 4 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

Jurnal

- Maringan, Nikodemus, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* Vol 3, no. 3 (2015): 1-9. Hal. 6.
- Zaini, Ahmad, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan," *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional*, <https://doi.org/10.37035/ajh.v13i1.1753>.
- Axcel Deyong Aponno, "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat Tbk)", *Jurnal UIN SMH Banten*, <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i10.p14>.