

ABSTRAK

Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja (Studi Putusan Nomor. 2/PDT.SUS PHI/2025/PN.BGL)

Oleh:

Harlen Irfansyah
2274201162

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja di Indonesia, sekaligus menganalisis kesesuaian Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bgl dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*), yang dianalisis secara deskriptif induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan PHK sepihak diatur melalui UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan aturan turunannya yang tetap mewajibkan perlindungan hak normatif pekerja. Analisis terhadap Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bgl menunjukkan bahwa pertimbangan Majelis Hakim telah mencerminkan kepastian hukum. Pengusaha yang terbukti melakukan PHK sepihak diwajibkan untuk memenuhi hak pekerja. Dalam putusan tersebut, hakim mengabulkan hak pekerja atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Selain itu, hakim juga secara tegas menghukum pengusaha untuk membayar kompensasi Jaminan Hari Tua (JHT) karena terbukti mengabaikan kewajiban mendaftarkan pekerjaanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: PHK Sepihak, Hak Normatif Pekerja, Hukum Ketenagakerjaan, Putusan Pengadilan, Jaminan Hari Tua.

ABSTRACT

A JURIDICAL REVIEW OF UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT BY EMPLOYERS IN RELATION TO THE FULFILLMENT OF EMPLOYEES' STATUTORY RIGHTS (A CASE STUDY OF COURT DECISION No. 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bgl)

By:

Harlen Irfansyah

This study aims to know and analyze the legal framework governing unilateral termination of employment and the fulfillment of employees' statutory rights in Indonesia. It also analyzes the conformity of Court Decision No. 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bgl with the prevailing labor laws and regulations. This research employs a normative juridical legal research method using both the statutory approach and the case approach. The collected legal materials were analyzed descriptively using an inductive method. The findings indicate that the legal regulation of unilateral termination of employment is governed by the Indonesian Manpower Law, the Job Creation Law, and their implementing regulations, all of which continue to mandate the protection of employees' statutory rights. The analysis of Court Decision No. 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bgl demonstrates that the Panel of Judges' legal reasoning reflects the principle of legal certainty. Employers proven to have carried out unilateral termination of employment are legally required to fulfill the employees' statutory entitlements. In this case, the court granted the employee's claims for severance pay and long-service award compensation. Furthermore, the court expressly ordered the employer to pay compensation related to the Old-Age Security (Jaminan Hari Tua/JHT) program after finding that the employer had failed to fulfill its legal obligation to register the employee with the Employment Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan).

Keywords: Unilateral Termination of Employment, Employees' Statutory Rights, Labor Law, Court Decision, Old-Age Security (JHT)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk yang memiliki keterbatasan. Kita hidup di dunia ini dan memerlukan berbagai kebutuhan untuk menghadapi kebutuhan saat ini serta kebutuhan di masa depan. Secara naluriah, kebutuhan manusia adalah kebutuhan mendasar, yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi segera. Kebutuhan mendasar ini mencakup hal-hal yang esensial untuk bertahan hidup dengan layak, yaitu sandang, papan, dan pangan. Apabila ketiga elemen tersebut dapat terpenuhi, maka manusia dapat dianggap sejahtera. Ketiga unsur pokok kebutuhan manusia tersebut berhubungan langsung dengan tingkat kesejahteraan individu. Selain ketiga kebutuhan dasar tersebut, berbagai kebutuhan manusia juga sangat bervariasi, baik jumlahnya maupun jenisnya, yang bergantung pada kemampuan atau daya beli individu. Daya beli seseorang jelas dipengaruhi oleh penghasilan yang diterima dalam periode tertentu setelah ia bekerja.

Dalam perjalanan hidup ini, manusia memiliki berbagai jenis kebutuhan yang harus dipenuhi, sehingga mereka diharuskan untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan tersebut bisa berasal dari usaha pribadi maupun bekerja untuk orang lain. Pekerjaan pribadi berarti menjalankan aktivitas dengan menggunakan modal dan tanggung jawab sendiri. Sementara itu, bekerja untuk orang lain berarti melakukan tugas yang diberikan oleh pihak lain, di mana

individu tersebut harus mengikuti arahan dan mematuhi mereka yang mempercayakan pekerjaan itu kepada mereka.¹

Setiap orang berhak untuk bekerja, mendapatkan imbalan, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal ini telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya dalam Pasal 27 ayat (1), (2), dan (3), yang mengatur mengenai persamaan kedudukan di dalam hukum, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta kewajiban pembelaan negara. Dengan demikian, hak untuk bekerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap individu dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.²

Makna bekerja dari perspektif sosial adalah melakukan aktivitas untuk memproduksi barang atau jasa guna memenuhi keinginan publik. Selain itu, pekerjaan juga mencerminkan interaksi antara individu, yang berhubungan untuk menjaga keberlangsungan hidup. Tanpa usaha melalui kerja, hal tersebut menjadi sesuatu yang tidak mungkin.

Ketenagakerjaan meliputi semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah periode kerja. Realitas menunjukkan bahwa elemen ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia dalam proses pembangunan nasional saat ini adalah komponen yang sangat krusial untuk pelaksanaan pembangunan di negara kita, Republik Indonesia. Sebenarnya,

¹ Candra Wahyu Haryo S., dkk., *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus: Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk Jo Putusan Nomor 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024)*, Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum, Vol. 3 No. 6, 2025, hlm. 10907.

² Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 343

tenaga kerja adalah elemen yang sangat berpengaruh dalam kehidupan suatu bangsa, karena ia merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberlanjutan atau kehampaan suatu usaha atau aktivitas.

Kata “ketenagakerjaan” memiliki arti sebagai situasi atau kondisi di mana seorang individu, yang umumnya dikenal sebagai pekerja, melakukan pekerjaan untuk individu lain yang disebut sebagai pengusaha, dengan imbalan berupa gaji. Hal ini juga mengabaikan perbedaan antara pekerjaan mandiri dan pekerjaan yang dilakukan dibawah arahan orang lain, serta mengesampingkan masalah antara tenaga kerja dan pekerja. Selain itu, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas dalam rangka memproduksi barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun bagi masyarakat luas.

Ketenagakerjaan mencakup semua aspek yang berhubungan dengan pekerja yang memperoleh gaji sebagai imbalan bekerja di bawah bimbingan pihak lain. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 2 Tahun 2022 mencakup berbagai regulasi terkait interaksi antara pekerja dan pengusaha serta memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sebagai langkah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat Indonesia. Namun, dalam praktiknya, masih banyak tantangan dan isu seputar ketenagakerjaan yang dihadapi oleh para pekerja. Terdapat perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan hak-hak seperti pesangon atau kompensasi menjadi sulit

untuk dipenuhi. Salah satu contohnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).³

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah proses penghentian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang biasanya terjadi karena beberapa alasan tertentu yang mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di suatu negara. PHK ini dapat dilakukan oleh pengusaha atau oleh pekerja itu sendiri. Beberapa hal yang menjadi alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain adalah:

1. Alasan Ekonomi, Penurunan pendapatan perusahaan yang menyebabkan perusahaan tidak mampu lagi mempertahankan pekerja, Restrukturisasi atau penggabungan perusahaan.
2. Alasan Kesehatan, Pekerja mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja yang menghalangi pekerja untuk melanjutkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.
3. Indisipliner, Pekerja melakukan pelanggaran berat yang merugikan perusahaan, seperti pencurian atau pelanggaran yang merusak hubungan kerja.
4. Alasan Produktifitas, pekerja telah mencapai usia tidak lagi produktif untuk bisa mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ekspektasi dari pemberi kerja.

³ Candra Wahyu Haryo S., dkk., *Tinjauan Yuridis Pemutusan...*, hlm. 10907-10908.

5. Alasan lainnya, Pekerja tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan mengalami kebangkrutan atau gulungtikar.⁴

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja, yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, mencakup hak-hak fundamental yang dimiliki oleh tenaga kerja dan pegawai:

1. Hak untuk menerima gaji yang pantas, dalam pasal 60 ayat (2): pekerja dilarang menerima gaji di bawah batas minimum yang ditetapkan.
2. Hak untuk memiliki jam kerja yang sesuai, Pasal 77 ayat (1): Setiap pengusaha diharuskan menegakkan aturan mengenai waktu kerja, Pasal 77 ayat (2): Jam kerja sebagaimana didefinisikan dalam ayat (1) terdiri dari; (a) tujuh jam per hari dan 40 jam per minggu untuk enam hari kerja dalam seminggu, atau (b) delapan jam per hari dan 40 jam per minggu untuk lima hari kerja dalam seminggu.
3. Hak untuk mendapatkan kesejahteraan, dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 mengenai Prosedur Pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua, Pasal 3 ayat (1): Setiap Pemberi Kerja wajib mendaftarkan

⁴ Iman Imanuddin, dkk., Analisa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial dan Humaniora*, Vol. 2 No. 11, 2025, hlm. 1102-1103.

Pekerja sebagai Peserta dalam program Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.⁵

Namun pada praktiknya, tidak sedikit perusahaan yang mengabaikan kewajiban tersebut, baik karena alasan efisiensi biaya maupun ketidaktahuan atau rendahnya kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Akibatnya, pekerja kehilangan hak atas perlindungan sosial, terutama ketika terjadi kecelakaan kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau kematian. Kondisi ini memperlihatkan lemahnya pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.⁶

Dalam perkara Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bgl, permasalahan tersebut terlihat dari adanya tindakan pengusaha yang diduga melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja tanpa kejelasan prosedur, serta tidak memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Di sisi lain, pengusaha beralasan bahwa pekerja dianggap mengundurkan diri, sehingga tidak berkewajiban memenuhi hak-hak tersebut.

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

⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 154

⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 213

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.

Berdasarkan uairan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam putusan ini dengan judul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja (Studi Putusan Nomor. 2/Pdt.Sus Phi/2025/Pn.Bgl)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana pemenuhan hak-hak normatif pekerja dalam pemutusan hubungan kerja sepihak mengenai perselisihan pekerja buruh dan pengusaha?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia.
2. Untuk menganalisis Bagaimana pemenuhan hak-hak normatif pekerja dalam pemutusan hubungan kerja sepihak mengenai perselisihan pekerja buruh dan pengusaha.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, diharapkan hasil penelitian ini memiliki nilai tambah dan manfaat bagi para pembaca, khususnya penulis sendiri. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat membantu dalam aspek berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dan perlindungan hak-hak normatif pekerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki kajian serupa.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pengusaha, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai penerapan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja.

- b. Bagi Masyarakat/Pekerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pekerja mengenai hak-hak normatif yang seharusnya diperoleh, sehingga dapat meningkatkan kesadaran hukum pekerja.
- c. Bagi Pengusaha, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengusaha agar lebih patuh terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dan memenuhi hak-hak pekerja.
- d. Bagi Pemerintah dan Aparat Penegak Hukum, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan agar lebih efektif dalam melindungi hak-hak pekerja.

E. Penelitian Terdahulu

Demi menunjang penelitian yang akan dilakukan, peneliti memaparkan beberapa literatur dan jurnal penelitian terdahulu yang relevan sebagai studi referensi serta sebagai pembanding dengan harapan dapat memberikan gambaran mengenai penelitian yang dilakukan.

Pertama, jurnal karya Michael Kalep Simamarta dan Rasji dengan judul Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan perjanjian kemitraan dan akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif

dengan menelaah bahan-bahan pustaka maupun data sekunder yang didapatkan melalui literature review yang dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif dengan pendekatan. Hasil penelitian yang diperoleh adalah dasar hukum mengenai hubungan kemitraan tersebut diatur di dalam Pasal 1313 dan Pasal 1338 KUHPdata tentang setiap orang yang diperbolehkan dalam membuat suatu perjanjian serta prinsip hukum tentang asas kebebasan berkontrak. Dalam pembuatan perjanjian mengenai hubungan kemitraan tersebut diwajibkan untuk sesuai dengan Pasal 1320 KUHPdata. Walaupun terdapat perbedaan konsep antara perjanjian kerja kemitraan dengan perjanjian kerja pada umumnya, namun perusahaan tetap harus memberikan kompensasi kepada pekerja yang di-PHK sesuai dengan kesepakatan yang sudah tertulis dalam perjanjian tersebut. Solusi terhadap permasalahan PHK tersebut adalah pihak perusahaan harus mematuhi kesepakatan yang dibuat dan menghormati pekerja.⁷

Kedua, jurnal karya Dzakwan Zaidan, dkk., dengan judul Implementasi Perlindungan Hak Normatif Pekerja dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Provinsi Bengkulu. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi perlindungan hak normatif pekerja dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja di Provinsi Bengkulu serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pemenuhannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan,

⁷ Michael Kalep Simamarta dan Rasji, "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan", *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 5 No. 5 (2024). <https://jhlgr.rewangrencang.com/>.

pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual melalui analisis terhadap sengketa ketenagakerjaan pada PT. Riau Agrindo Agung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hak normatif pekerja belum terlaksana secara optimal, yang tercermin dari pelanggaran prosedur pemutusan hubungan kerja, tidak terpenuhinya hak-hak pekerja secara proporsional, serta penggunaan dasar hukum yang tidak sepenuhnya selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh persoalan pada aspek substansi hukum, struktur penegakan hukum, budaya hukum, tekanan sosial-ekonomi, serta keterbatasan kapasitas kelembagaan. Penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas perlindungan pekerja memerlukan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih kuat, peningkatan kepatuhan hukum pengusaha, dan penguatan kesadaran hukum pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan.⁸

Ketiga, artikel karya Munhamir Ihawana Ahmadi yang berjudul Perlindungan Hukum terhadap Hak Buruh Pasca Pemutusan Hubungan Kerja yang Berkeadilan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi seberapa efektif perlindungan hukum bagi hak buruh setelah terjadi PHK dan menilai kesesuaian dengan prinsip keadilan substantif. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif yang mengadopsi pendekatan perundang-undangan, kasus, dan konseptual, riset ini mengkaji sumber hukum utama yang terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan Pengadilan Hubungan

⁸ Dzakwan Zaidan, dkk., "Implementasi Perlindungan Hak Normatif Pekerja dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Provinsi Bengkulu" *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 5 No. 6, Mei 2026. <https://doi.org/10.56799/jim.v5i6.16828>.

Industrial (PHI), serta sumber hukum sekunder yang mencakup jurnal nasional dan internasional. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa lebih dari 76,67% perusahaan tidak berhasil memenuhi tanggung jawab kompensasi sesuai dengan Pasal 156, sementara 88% dari kasus perselisihan PHK tidak mengikuti prosedur bipartit. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, termasuk Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 234/Pdt. Sus-PHI/2022/PN. Jkt. Pst dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya Nomor 98/Pdt. Sus-PHI/2021/PN. Sby, mengkonfirmasi adanya tren pelanggaran sistemik berkaitan dengan PHK sepihak dan ketidaklengkapan dalam kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa ada kelemahan dalam penegakan hukum yang menjadikan perlindungan ini bersifat simbolis dan tidak mampu memberikan keadilan yang nyata bagi para buruh. Penelitian ini menghadirkan inovasi dengan menggabungkan teori Rawls dan teori perlindungan hukum Hadjon sebagai dasar evaluasi, serta memetakan hubungan antara kelemahan struktural dalam hubungan industri dan ketidakefektifan penerapan norma. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk memperkuat pengawasan, meningkatkan proses mediasi, dan memperbarui kebijakan kompensasi agar perlindungan hukum setelah PHK bisa lebih efektif dan adil.⁹

⁹ Munhamir Ihawana Ahmadi, "Perlindungan Hukum terhadap Hak Buruh Pasca Pemutusan Hubungan Kerja yang Berkeadilan", *YUSTITIABELEN*, Vol. 12 No. 1, Januari 2026. <https://doi.org/10.36563/1wdhd083>.