



## Analisis Dinamika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Nikmah Dalimunthe<sup>1\*</sup>, Delima<sup>2</sup>, Rahmi Sekar Andhini<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

\*Penulis korespondensi: [nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id](mailto:nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract.** Termination of employment in Indonesia represents a multidimensional issue within labor relations because it involves not only economic considerations but also legal protection for workers. This study aims to analyze the dynamics of layoffs in Indonesia from the perspective of labor law, particularly focusing on the gap between normative regulation and its implementation in practice. The research employs a qualitative descriptive method through an extensive literature review of recent academic publications. The findings indicate that layoffs are influenced by various interconnected factors, including economic instability, corporate restructuring, technological advancement, and efficiency-oriented policies. Although Indonesia has established a comprehensive legal framework governing employment termination, significant disparities remain between regulatory provisions and real-world practices, especially regarding procedural compliance and workers' entitlement to compensation. The study contributes to highlighting the urgency of strengthening legal enforcement mechanisms and improving adaptive labor policies to ensure equitable industrial relations in Indonesia.

**Keywords:** Indonesia; Industrial Relations; Labor Law; Termination of Employment; Workers' Rights.

**Abstrak.** Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan fenomena yang kompleks dalam hubungan industrial di Indonesia karena tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga menyangkut perlindungan hukum bagi tenaga kerja (Harmen et al., 2026). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika PHK dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif melalui studi literatur yang bersumber dari jurnal ilmiah nasional dan internasional terbaru. Hasil kajian menunjukkan bahwa PHK dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti kondisi ekonomi yang tidak stabil, kebijakan efisiensi perusahaan, transformasi teknologi, serta restrukturisasi organisasi. Meskipun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan kerangka hukum yang cukup komprehensif, masih terdapat ketidaksesuaian dalam implementasinya, terutama terkait prosedur PHK dan pemenuhan hak-hak pekerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan penegakan hukum dan pembaruan kebijakan ketenagakerjaan agar tercipta hubungan industrial yang lebih adil dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Hubungan Industrial; Hukum Tenaga Kerja; Indonesia; Ketenagakerjaan; PHK.

### 1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu elemen fundamental dalam sistem perekonomian karena berperan langsung dalam proses produksi barang dan jasa. Dalam konteks hubungan industrial, interaksi antara pekerja dan pengusaha diatur melalui sistem hukum ketenagakerjaan yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan ekonomi perusahaan dan perlindungan hak pekerja (Halimah, 2025). Namun demikian, dalam praktiknya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih menjadi isu yang sering muncul dan menjadi tantangan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. PHK umumnya dilakukan sebagai langkah terakhir oleh perusahaan dalam menghadapi berbagai tekanan, seperti penurunan pendapatan, perubahan pasar, efisiensi biaya, maupun perkembangan teknologi yang mengubah struktur pekerjaan (Gunardi et al., 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa PHK tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga menimbulkan dampak sosial dan psikologis yang cukup signifikan bagi pekerja. Kehilangan pekerjaan dapat memicu ketidakstabilan ekonomi keluarga, peningkatan tingkat stres, hingga menurunnya kualitas hidup masyarakat terdampak. Meskipun Indonesia telah memiliki regulasi yang mengatur secara rinci mengenai PHK, implementasinya di lapangan masih menunjukkan adanya berbagai permasalahan. Ketidaksiharian antara norma hukum dan praktik sering terjadi, terutama dalam hal prosedur pemutusan hubungan kerja serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja (Gunawan dan Lie, 2025).

## **2. TINJAUAN TEORITIS**

### **Teori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak sebagaimana diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK dipandang sebagai langkah terakhir yang hanya dapat dilakukan apabila berbagai upaya untuk mempertahankan hubungan kerja telah ditempuh. Regulasi mengenai PHK bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dalam menjaga keberlangsungan usaha dan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas pekerjaan yang dimilikinya. Oleh karena itu, setiap tindakan PHK harus dilaksanakan berdasarkan alasan yang sah, prosedur yang jelas, serta disertai pemenuhan hak-hak normatif pekerja seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki peran penting dalam menjamin terciptanya hubungan industrial yang adil serta mencegah terjadinya tindakan PHK yang bersifat sewenang-wenang terhadap pekerja. (Wijayanti, 2021).

### **Teori Perlindungan Hukum Pekerja**

Perlindungan hukum pekerja merupakan konsep yang menempatkan tenaga kerja sebagai pihak yang harus memperoleh jaminan atas hak-haknya dalam hubungan kerja. Perlindungan tersebut mencakup perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja, maupun setelah berakhirnya hubungan kerja akibat PHK. Dalam konteks PHK, perlindungan hukum diwujudkan melalui pengaturan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja, hak atas kompensasi, mekanisme penyelesaian perselisihan, serta akses pekerja terhadap keadilan. Kehadiran perlindungan hukum bertujuan untuk mencegah ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha yang sering kali menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja. Selain itu, perlindungan hukum juga menjadi instrumen penting dalam menjaga stabilitas hubungan

industrial dan menjamin kepastian hukum bagi seluruh pihak yang terlibat. Dengan demikian, efektivitas perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada keberadaan regulasi, tetapi juga pada pelaksanaan dan penegakannya secara konsisten di lapangan. (Sulaiman, 2023).

### **Teori Hubungan Industrial**

Hubungan industrial merupakan sistem hubungan yang terbentuk antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang maupun jasa yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Konsep hubungan industrial menekankan pentingnya kerja sama yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan untuk mencapai kesejahteraan bersama. Dalam praktiknya, hubungan industrial sering menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah terjadinya PHK yang dapat memicu perselisihan antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif agar konflik yang muncul akibat PHK dapat diselesaikan secara adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hubungan industrial yang sehat juga menuntut adanya komunikasi yang baik, transparansi kebijakan perusahaan, serta penghormatan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak sehingga tercipta stabilitas ketenagakerjaan yang berkelanjutan. (Fitriani & Wibowo, 2022).

### **Teori Transformasi Teknologi dan Ketenagakerjaan**

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan terhadap struktur ketenagakerjaan di berbagai sektor ekonomi. Transformasi teknologi mendorong perusahaan untuk melakukan otomatisasi proses kerja, digitalisasi layanan, serta peningkatan efisiensi operasional yang pada beberapa kondisi berdampak pada pengurangan kebutuhan tenaga kerja. Perubahan tersebut menyebabkan munculnya tantangan baru dalam hubungan industrial, terutama terkait risiko PHK akibat pergeseran jenis pekerjaan dan perubahan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Di sisi lain, transformasi teknologi juga membuka peluang lahirnya jenis pekerjaan baru yang memerlukan keterampilan digital dan kemampuan adaptasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan perlu mampu mengakomodasi perubahan tersebut melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, program pelatihan kerja, serta perlindungan hukum yang adaptif agar pekerja tetap memperoleh kepastian dan keamanan kerja di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat. (Hidayat & Rahman, 2023).

## **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (library research) untuk mengkaji dinamika keputusan hubungan kerja

(PHK) dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai berbagai konsep, regulasi, dan fenomena empiris yang berkaitan dengan PHK melalui analisis terhadap berbagai sumber literatur yang relevan. Data penelitian merupakan data sekunder yang diperoleh dari jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku, peraturan perundang-undangan, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan hubungan industrial, khususnya publikasi periode 2021–2025. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, seleksi, dan dokumentasi sumber-sumber yang sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dengan cara mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema utama, membandingkan berbagai temuan penelitian sebelumnya, serta melakukan interpretasi kritis untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor penyebab PHK, perlindungan hukum pekerja, dan tantangan implementasi regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Dinamika Penyebab Terjadinya PHK**

Hasil kajian menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia tidak dapat dipahami sebagai fenomena tunggal, melainkan sebagai hasil interaksi dari berbagai faktor yang kompleks. Salah satu faktor utama adalah kondisi ekonomi yang tidak stabil, baik di tingkat nasional maupun global, yang mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja (Harmen et al., 2024).

Selain itu, kebijakan efisiensi perusahaan juga menjadi faktor dominan dalam keputusan PHK, terutama dalam upaya menekan biaya produksi dan meningkatkan daya saing. Perkembangan teknologi turut memberikan dampak signifikan, di mana otomatisasi dan digitalisasi telah menggantikan sebagian peran tenaga kerja manusia. Di sisi lain, restrukturisasi organisasi dan perubahan strategi bisnis perusahaan juga menjadi pemicu terjadinya pengurangan tenaga kerja. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa PHK merupakan hasil dari transformasi struktural dalam dunia industri modern (Gunawan et al., 2025).

##### **Dampak PHK terhadap Kondisi Sosial dan Stabilitas Ekonomi**

Dampak PHK terhadap tenaga kerja tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga menyentuh aspek sosial dan psikologis. Dari sisi ekonomi, PHK menyebabkan hilangnya sumber pendapatan utama yang berdampak langsung pada penurunan kesejahteraan keluarga. Dari sisi sosial, meningkatnya angka pengangguran akibat PHK dapat menimbulkan

ketidakstabilan dalam masyarakat, terutama di daerah yang bergantung pada sektor industri tertentu. Sementara itu, dari sisi psikologis, pekerja yang terdampak PHK sering mengalami tekanan mental akibat ketidakpastian masa depan dan kesulitan dalam memperoleh pekerjaan baru.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak hanya memengaruhi karyawan secara pribadi, tetapi juga memiliki implikasi signifikan terhadap stabilitas ekonomi negara. Lonjakan angka PHK berkontribusi pada peningkatan tingkat pengangguran, yang pada gilirannya menurunkan daya beli masyarakat. Mengingat kontribusi penting belanja rumah tangga terhadap laju pertumbuhan ekonomi Indonesia, kenaikan PHK berpotensi mengakibatkan penurunan aktivitas ekonomi secara umum (Siregar & Simanjuntak, 2023).

Dari perspektif tenaga kerja, penghentian hubungan kerja mengindikasikan hilangnya sumber finansial primer yang esensial untuk pemenuhan kebutuhan eksistensi harian. Situasi ini berpotensi mengakibatkan penurunan kekuatan belanja agregat di masyarakat, peningkatan probabilitas kemiskinan, serta deteriorasi kualitas kehidupan bagi unit keluarga pekerja. Implikasi tersebut akan berlipat ganda jika individu yang mengalami PHK memiliki beban tanggungan keluarga yang substansial dan menghadapi tantangan dalam mendapatkan remunerasi alternatif dalam kurun waktu yang singkat. Pada level korporat, PHK kerap dianggap sebagai taktik untuk menekan ongkos operasional dan memastikan kelangsungan entitas bisnis. Meskipun demikian, keputusan semacam itu dapat juga memicu dampak jangka panjang berupa penurunan tingkat motivasi di kalangan karyawan yang tetap bekerja dan erosi kepercayaan para profesional terhadap organisasi. Dalam beberapa skenario, PHK dalam skala besar bahkan dapat memicu ketegangan dalam relasi industrial yang mengancam stabilitas operasional korporat.

### **Implementasi Hukum Ketenagakerjaan dalam Praktik PHK**

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur secara rinci mekanisme pemutusan hubungan kerja. Proses PHK seharusnya dilakukan melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha sebagai langkah awal penyelesaian. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mediasi atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, pekerja yang mengalami PHK berhak memperoleh berbagai kompensasi seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lain sesuai ketentuan perundang-undangan. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai kasus yang menunjukkan ketidaksesuaian antara aturan hukum dan implementasi di lapangan, terutama dalam hal pemenuhan hak normatif pekerja (Halimah, 2025).

## **Kesenjangan Regulasi dan Praktik**

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara regulasi ketenagakerjaan dan praktik pelaksanaan PHK. Meskipun aturan hukum telah memberikan perlindungan yang cukup komprehensif, implementasinya sering kali tidak optimal akibat lemahnya pengawasan dan kurangnya kepatuhan perusahaan terhadap prosedur hukum. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan utama dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia bukan hanya pada aspek regulasi, tetapi juga pada efektivitas penegakan hukum di lapangan.

## **Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami PHK**

Tatanan hukum yang melindungi karyawan saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah elemen krusial dalam kerangka kerja ketenagakerjaan di Indonesia. Kebutuhan akan perlindungan ini muncul dari sifat hubungan kerja yang secara inheren tidak selalu mencerminkan kesetaraan antara karyawan dan pemberi kerja. Pemberi kerja memiliki otoritas dalam operasionalisasi perusahaan, sementara karyawan kerap kali lebih rentan terhadap keputusan yang berpotensi berdampak pada stabilitas pekerjaan mereka. Konsekuensinya, pemerintah memegang peranan melalui berbagai peraturan ketenagakerjaan guna memastikan hak-hak karyawan tetap terjamin ketika pemutusan hubungan kerja diberlakukan (Wijayanti, 2021).

Secara yuridis, hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam regulasi yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang kemudian telah dimodifikasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Peraturan tersebut secara eksplisit menyatakan bahwa PHK tidak diperkenankan dilaksanakan atas dasar kebijakan sepihak. Sebelum mengambil keputusan PHK, entitas bisnis berkewajiban untuk melakukan berbagai upaya pencegahan agar pemutusan kerja dapat dihindari. Apabila PHK tidak dapat dielakkan, maka pihak pemberi kerja wajib mengikuti prosedur yang sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sulaiman, 2023).

Peraturan perundang-undangan juga menyediakan perlindungan berupa hak ekonomi kepada karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hak-hak ini mencakup kompensasi pesangon, penghargaan atas masa kerja, serta penggantian hak lainnya sesuai dengan lamanya masa kerja karyawan. Tujuan pemberian santunan ini adalah untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan finansial mereka selama periode peralihan sebelum mendapatkan pekerjaan baru. Ketiadaan kompensasi yang mencukupi berisiko menimbulkan kesulitan finansial bagi karyawan, yang dapat memengaruhi kesejahteraan anggota

keluarganya (Prasetyo, 2022). Selain dari aspek pengamanan finansial, para tenaga kerja juga berhak mendapatkan jaminan hukum melalui prosedur penyelesaian konflik hubungan kerja. Bilamana timbul perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), pihak pekerja memiliki opsi untuk mengajukan sanggahan melalui dialog bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau melalui proses di Pengadilan Hubungan Industrial. Prosedur ini dirancang guna menjamin bahwa setiap penetapan mengenai PHK dilaksanakan secara proporsional dan didasarkan pada justifikasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara yuridis (Wibowo, 2022).

Walaupun kerangka legislatif yang mengatur keselamatan staf telah memadai, penerapan di lapangan masih menghadapi sejumlah tantangan. Banyak staf yang kurang memahami hak-hak mereka, yang menghambat perolehan perlindungan yang memadai. Selain itu, masih ada entitas bisnis yang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mengikuti prosedur hukum yang semestinya. Situasi ini mengindikasikan bahwa efektivitas perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada kualitas peraturan, tetapi juga pada tingkat pemahaman hukum masyarakat dan efisiensi pengawasan oleh pemerintah (Halimah, 2025).

#### **Tantangan Hukum Ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0**

Kemajuan teknologi yang berkelanjutan pada era Revolusi Industri 4.0 telah menimbulkan transformasi fundamental dalam lanskap pekerjaan. Implementasi teknologi seperti otomatisasi, robotika, kecerdasan buatan (AI), analisis data besar (*big data*), dan konektivitas perangkat (*internet of things*) berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan hasil produksi perusahaan di berbagai sektor industri. Kendati demikian, evolusi ini juga menciptakan tantangan baru bagi regulasi ketenagakerjaan, secara khusus menyangkut jaminan bagi para pekerja yang berpotensi mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai dampak dari proses otomatisasi (Nugraha & Kurniawan, 2022).

Sebagian besar tugas yang dahulu diemban oleh individu kini dapat dilaksanakan oleh mesin serta sistem digital. Kondisi ini berdampak pada penurunan permintaan sumber daya manusia di beberapa segmen industri, terutama untuk pekerjaan yang bersifat mekanis dan repetitif. Konsekuensinya, potensi pemutusan hubungan kerja meningkat secara signifikan jika para pekerja tidak dibekali dengan keterampilan yang relevan dengan kemajuan teknologi. Di samping otomatisasi, evolusi ekonomi digital juga menciptakan beragam jenis pekerjaan baru yang belum sepenuhnya terintegrasi dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan. Para pekerja dalam platform digital, seperti pengemudi layanan transportasi daring, kurir berbasis aplikasi, pekerja lepas digital, dan jenis pekerja berbasis aplikasi lainnya, menghadapi berbagai persoalan terkait klasifikasi hubungan kerja, penyediaan jaminan sosial, serta perlindungan

hukum. Fenomena ini masih memicu diskusi mengenai status mereka sebagai tenaga kerja atau mitra bisnis, yang mengindikasikan perlunya kerangka hukum yang lebih terperinci.

Adopsi pola kerja yang makin fleksibel menghadirkan kendala tersendiri dalam pengawasan terhadap tenaga kerja. Model kerja jarak jauh (*remote working*) dan kerja hibrida (*hybrid working*), yang popularitasnya meningkat pasca-pandemi COVID-19, menuntut metode pembaruan dalam safeguard hak-hak karyawan. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mesti memiliki kapasitas untuk menangani beragam isu kontemporer yang timbul sebagai konsekuensi dari pergeseran tersebut. Berkaitan dengan hal ini, pembaruan hukum ketenagakerjaan secara progresif sangat esensial bagi pemerintah guna mengakomodasi dinamika zaman. Struktur regulasi yang responsif akan berkontribusi pada terciptanya harmonisasi antara persyaratan operasional entitas bisnis untuk berinovasi dan tuntutan tenaga kerja dalam memperoleh jaminan legal yang patut. Implikasinya, tatanan hubungan industrial yang imparial dan lestari dapat terus dipertahankan di tengah kemajuan teknologi yang pesat.

## **5. KESIMPULAN**

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan fenomena yang kompleks dalam hubungan industrial di Indonesia karena dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti kondisi ekonomi, kebijakan efisiensi perusahaan, restrukturisasi organisasi, serta perkembangan teknologi yang mendorong perubahan struktur ketenagakerjaan. Meskipun pemerintah telah menyediakan landasan hukum yang cukup komprehensif untuk mengatur prosedur PHK dan melindungi hak-hak pekerja, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala yang menyebabkan terjadinya kesenjangan antara ketentuan normatif dan praktik di lapangan. Dampak PHK tidak hanya dirasakan dalam aspek ekonomi melalui berkurangnya pendapatan pekerja, tetapi juga menimbulkan konsekuensi sosial dan psikologis yang memengaruhi kesejahteraan individu maupun masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan penguatan penegakan hukum ketenagakerjaan, peningkatan efektivitas pengawasan, pengembangan kompetensi tenaga kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi, serta sinergi yang berkelanjutan antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berkelanjutan di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, N., & Wibowo, A. (2022). Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan PHK di Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 29(2), 245–260.
- Gunardi, L., et al. (2025). Dilema hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) di sektor perbankan: analisis perspektif Undang-Undang ketenagakerjaan dan peraturan perbankan. *Widya Balina Journal*, 10(2). <https://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/wb/article/view/916>
- Gunawan, S. K. A., & Lie, G. (2025). Analisis pemutusan hubungan kerja sepihak di Indonesia. *Academia Open*. Vol. 10, No. 2 <https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.12931>
- Halimah. (2025). Politik hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Tana Mana*, 6(3). <https://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/wb/article/view/916>
- Harmen, H., Rahayu, A., Simbolon, K., Siahaan, T., & Girsang, Y. (2026). Analisis Dampak PHK terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus PT Toba Pulp Lestari. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 9(1). <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i1>
- Hidayat, A., & Rahman, F. (2023). Transformasi Teknologi dan Tantangan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 45–58.
- Nugraha, R., & Kurniawan, D. (2022). Pengaruh Digitalisasi terhadap Ketenagakerjaan dan Risiko PHK. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 67–79.
- Prasetyo, D. (2022). Implementasi Hak Pesangon dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Yudisial*, 15(3), 321–336.
- Putri, S., & Lestari, D. (2024). Analisis Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja yang Terkena PHK. *Jurnal Rechtsregel*, 7(1), 88–101.
- Siregar, H., & Simanjuntak, R. (2023). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Kesejahteraan Pekerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 14(2), 201–215.
- Sulaiman, A. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Rechts Vinding*, 12(1), 35–50.
- Wijayanti, A. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Media Hukum*, 28(2), 180–194.