

**ANALISIS PRINSIP KEADILAN DALAM PHK SEPIHAK PUTUSAN
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

(Studi Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk)



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN
HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGAIAN SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU
HUKUM**

Oleh:

RHASENDRYA PRADIPTA BAGASKARA

22103040202

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1099/Un.02/DS/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS PRINSIP KEADILAN DALAM PHK SEPIHAK PUTUSAN
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI PUTUSAN NOMOR
11/PDT.SUS-PHI/2023/PN YYK)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RHAENDRYA PRADIPTA BAGASKARA
Nomor Induk Mahasiswa : 22103040202
Telah diujikan pada : Kamis, 13 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6a8e363896391



Penguji I

Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H.
SIGNED

Valid ID: 6a8bbda35f343



Penguji II

Yulianta Saputra, S.H. M.H.
SIGNED

Valid ID: 6a8bc16a344fe



Yogyakarta, 13 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6a8eb69474502

PERNYATAAN KEASLIAN

iii

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rhasendra Pradipta Bagaskara
NIM : 22103040202
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Analisis Prinsip Keadilan Dalam Phk Sepihak Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Yyk) " adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak ada plagiasi atau ditulis orang lain, kecuali bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai referensi yang dirujuk sumbernya. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 4 Agustus 2026

Yang menyatakan,



Rhasendra Pradipta Bagaskara

22103040202

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Rhasendra Pradipta Bagaskara

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di-

Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta memberi arahan terkait saran perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Rhasendra Pradipta Bagaskara
NIM : 22103040202
Judul : "Analisis Prinsip Keadilan Dalam Phk Sepihak Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Yyk)"

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi anda tugas akhir Saudara dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 6 Agustus 2026
Dosen Pembimbing Skripsi

Dr. M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.
NIP. 19780212 201101 1 002

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dilaksanakan sesuai ketentuan hukum dengan tetap menjamin keadilan bagi pekerja. Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk terdapat sengketa mengenai status hubungan kerja, hak atas upah, serta keabsahan PHK yang menimbulkan persoalan penerapan prinsip keadilan menurut Gustav Radbruch. Penelitian ini bertujuan menganalisis pertimbangan hakim dan menilai apakah putusan tersebut telah memenuhi prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan sifat deskriptif-analitis. Data diperoleh melalui studi kepustakaan, analisis Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, serta wawancara dengan narasumber. Analisis dilakukan secara kualitatif menggunakan teori keadilan Gustav Radbruch yang menitikberatkan pada nilai keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan hakim lebih mengedepankan kepastian hukum dengan mempertahankan status hubungan kerja sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan perjanjian para pihak, sehingga nilai keadilan bagi pekerja belum terpenuhi secara optimal. Meskipun hakim mengabulkan sebagian hak normatif, Penggugat tetap kehilangan hak atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja karena status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak diakui. Putusan tersebut dinilai belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan Gustav Radbruch dan belum memberikan perlindungan hukum yang maksimal bagi pekerja.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial, PKWT.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Termination of employment must be carried out in accordance with legal provisions while ensuring justice for workers. Industrial Relations Court Decision Number 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yk involves a dispute concerning employment status, wage entitlement, and the legality of termination, raising questions regarding the application of Gustav Radbruch's theory of justice. This study aims to analyze the judges' legal reasoning and assess whether the decision reflects the principle of justice in Indonesian labor law.

This study employed an empirical juridical method with a descriptive-analytical approach. Data were obtained through library research, analysis of Industrial Relations Court Decision Number 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yk, and interviews with relevant informants. The data were analyzed qualitatively using Gustav Radbruch's theory of justice, emphasizing the values of justice, legal certainty, and expediency.

The findings indicate that the judges primarily emphasized legal certainty by maintaining the plaintiff's employment status as a fixed-term employment agreement (PKWT) based on the parties' contract, thereby failing to fully realize substantive justice for the worker. Although the court granted several statutory rights, the plaintiff was denied severance pay and long-service compensation because permanent employment status (PKWTT) was not recognized. Therefore, the decision has not fully reflected Gustav Radbruch's principle of justice or provided optimal legal protection for workers.

Keywords: *Termination of Employment, Industrial Relations Court, Fixed-Term Employment Agreement (PKWT).*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

"Apapun yang sudah terjadi dalam hidupmu, jangan katakan "seandainya", tapi katakan "Qadarullah" karna semua yang terjadi adalah takdir dan takdir Allah itu selalu baik, karna Allah itu maha baik"

(Ustadz Hannan Attaki)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk

Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Syariah dan Hukum



KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين

أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمداً رسول الله

اللهم صل على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah, karunia, dan kenikmatannya. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Prinsip Keadilan Dalam PHK Sepihak Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk)”. Shalawat serta dan salam semoga selamannya terlimpah tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa rahmat Allah kepada umat manusia.

Segala upaya untuk menjadikan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan standar penyusunan karya ilmiah, meskipun demikian skripsi ini masih jauh dikatakan sebagai karya yang sempurna. Oleh karenanya, semoga segala kekurangan yang ada pada skripsi ini dapat menjadi bahan untuk perbaikan di masa mendatang. Penyusun juga berharap bahwa skripsi ini memiliki nilai manfaat yang luas baik itu bagi penyusun maupun pembaca.

Terselesainya penyusunan skripsi ini tentu tidak hanya atas peran penyusun semata, melainkan atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang dengan ikhlas telah membantu penyusun dalam menyusun skripsi, terutama kepada:

1. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.
2. Bapak Prof Dr. Ali Sodikin, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
3. Bapak Dr. Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum. Selaku Kaprodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
4. Sekretaris Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Ibu Farrah Syamala Rosyda, M.H., serta segenap staf Pengajar/Dosen yang telah memberikan pembelajaran serta ilmu yang bermanfaat sehingga menyusun dapat menyelesaikan studinya di Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Dr. Hj. Siti Fatimah, S.H., M.Hum, selaku dosen akademik yang telah memberikan arahan dan masukan di bidan akademik.
6. Dr. M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah ikhlas dan penuh kesabaran memberikan waktu, tenaga, dan pikiranya dalam mendukung, mengarahkan, dan memberikan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Segenap Bapak dan Ibu Dosen/Staf Pengajar yang telah dengan tulus, ikhlas, membimbing dan membekali ilmu yang bermanfaat sehingga penyusun dapat menyelesaikan studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Secara khusus dan dari lubuk hati yang paling dalam, penulis mempersembahkan karya sederhana ini sebagai bentuk penghormatan dan rasa

terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Ridwan dan Ibunda Sriwahyuni. Kepada Ayah, yang tidak hanya menjadi seorang dosen bagi mahasiswanya, tetapi juga sosok pahlawan dan panutan intelektual utama bagi penulis. Terima kasih atas setiap bimbingan, ketegasan yang membangun, serta teladan nyata tentang integritas dan semangat pantang menyerah. Menyelarasi ketangguhan Ayah, hadir cinta kasih tanpa batas dari Bunda, pelita hati dengan kesabaran seluas samudra. Pengabdian Bunda sebagai seorang ahli terapi anak berkebutuhan khusus (ABK) telah mengajarkan penulis tentang makna empati dan ketulusan sejati. Jika Bunda bisa sebegitu luar biasanya mendampingi anak-anak istimewa, penulis menyadari bahwa doa dan kesabaran Bunda dalam mendidik penulis jauh lebih besar dari itu. Penulis sangat menyadari bahwa lembaran skripsi ini bukanlah sekadar hasil jerih payah sendiri, melainkan muara dari keringat dan ketangguhan Ayah, serta pelukan dan doa tanpa henti dari Bunda. Semoga pencapaian kecil ini bisa menjadi amal jariyah dan mengukir senyum kebanggaan di wajah Ayah dan Bunda.

9. Kedua adik penulis yang amat sangat disayangi, Alzena Ghania dan Nugie Fikri Anugerah. Terima kasih telah menjadi warna yang mencerahkan suasana rumah. Canda tawa, keributan kecil, hingga dukungan moril yang kalian berikan diam-diam adalah penghibur yang sangat berharga di tengah lelah dan penatnya proses penyusunan tugas akhir ini. Teruslah tumbuh menjadi anak-anak yang hebat dan raihlah mimpi yang lebih tinggi. Semoga pencapaian abang hari ini bisa menjadi langkah awal yang baik dan memotivasi kalian berdua untuk bisa jauh lebih sukses di masa depan.

10. Selain keluarga, perjalanan penyusunan tugas akhir ini terasa jauh lebih ringan dan berwarna berkat kehadiran barisan support system yang luar biasa. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada kawan-kawan dari grup P info, keluarga 'kelas malam' di HS gym, teman-teman Paguyuban Renang, dan grup 'anak-anaknya Mas Tawa' yang selalu memberikan support kepada penulis, serta seluruh sahabat dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu di lembar ini. Segala bentuk kebersamaan kita mulai dari obrolan larut malam, gelak tawa yang lepas, hingga sekadar duduk melingkar merayakan hal-hal kecil telah menjadi ruang rehat terbaik yang sukses menjaga kewarasan penulis. Kehadiran dan solidaritas kalian semua adalah suntikan energi berharga yang mengubah beratnya fase skripsi ini menjadi sebuah memori persahabatan yang sangat pantas untuk dikenang.
11. Sebuah tempat istimewa di lembar ini penulis dedikasikan untuk Syafira Aulya Zahra. Terima kasih atas kesabaran, cinta, dan dukungan tanpa henti yang selalu menjadi penguat penulis. Kehadiranmu adalah salah satu bagian terindah yang mengantarkan penulis hingga berhasil mencapai garis akhir perjuangan ini.
12. Keluarga Besar yang telah mendukung dan selalu mendoakan penyusun selama masa perkuliahan, penyusun ucapkan terimakasih sebesar-besarnya.
13. Teman-teman Prodi Ilmu Hukum Angkatan 22, dari kalian penyusun banyak memperoleh pengalaman-pengalaman hidup yang membuat penyusun belajar untuk hidup bersahaja, saling mengenal dan menyebarkan semangat.

14. Semua pihak yang tidak bisa penyusun sebut satu-satu, terima kasih telah mendukung dan mendoakan penyusun. Terimakasih telah peduli dengan perkuliahan penyusun.

Penyusun memiliki harapan, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berkontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan ilmu hukum. Akhir kata penyusun ucapkan terima kasih.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
D. Telaah Pustaka	11
E. Kerangka Teori	15
F. Metode Penelitian	17
G. Sistematis Pembahasan	20
BAB II	23
TINJAUAN UMUM TENTANG KEADILAN KETENAGAKERJAAN, PERJANJIAN, PENYELESAIAN PERSELISIHAN, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	23
A. Tinjauan Umum tentang Prinsip Keadilan	23
1. Pengertian dan Hakikat Keadilan	23
2. Pilar Prinsip Keadilan dalam Hukum Ketenagakerjaan	24
B. Tinjauan Umum Tentang ketenagakerjaan	26
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	26
2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia	27
3. Hak Hak dan kewajiban Tenaga Kerja	31

C.	Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	32
1.	Pengertian Sengketa	32
2.	Non Litigasi.....	33
3.	Litigasi.....	50
D.	Tinjauan Umum Perjanjian Kerja dalam Hubungan Industrial	52
a.	Pengertian Perjanjian Kerja.....	52
b.	Syarat-Syarat Perjanjian Kerja	55
c.	Asas-asas Perjanjian Kerja	56
d.	Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT).....	58
e.	Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.....	60
E.	Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	61
1.	Pengertian Hubungan Kerja.....	61
2.	Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	63
3.	Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	64
BAB III.....		68
GAMBARAN UMUM PUTUSAN NOMOR 11/PDT.SUS-PHI/2023/PN YYK.....		68
A.	Gambaran Umum Sengketa	68
B.	Identitas Para Pihak	69
C.	Kronologi dan Kedudukan Perkara	71
D.	Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	72
E.	Posita, Petitum, Jawaban Epsesi, dan Pembuktian Para Pihak	74
F.	Pertimbangan Hakim dan Amar Putusan	76
BAB IV		78
ANALISIS PRINSIP KEADILAN DALAM PHK SEPIHAK PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI PUTUSAN NOMOR 11/PDT.SUS-PHI/2023/PN YYK)		78
A.	Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Menerapkan Prinsip Keadilan Menurut Gustav Radbruch Terhadap Pekerja Dalam Putusan PHI Yogyakarta No. 11/Pdt.Sus- PHI/2023/PN Yyk.....	78
B.	Analisis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dalam Putusan PHI Yogyakarta No. 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk Telah Memenuhi Prinsip Keadilan Menurut Gustav Radbruch Dalam Hukum Ketenagakerjaan	86
BAB V		93
PENUTUP.....		93

A. Kesimpulan	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN	106
<i>CURRICULUM VITAE</i>	107



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu usaha/kegiatan.¹

Kata ketenagakerjaan itu sendiri memiliki definisi, yaitu kejadian atau kenyataan dimana seseorang yang biasanya disebut pekerja, bekerja pada orang lain yang disebut sebagai pengusaha, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (di luar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (*arbeid*) dan pekerja (*arbeider*).² Selanjutnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 1.

² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hlm. 3.

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan telah mengatur bahwa PHK harus menjadi upaya terakhir yang dilakukan oleh pengusaha. Hal ini tercermin dalam ketentuan yang mewajibkan para pihak untuk terlebih dahulu mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Selain itu, apabila PHK tidak dapat dihindari, maka harus dilakukan melalui prosedur yang sah dan disertai alasan yang jelas. Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur aspek formal, tetapi juga berupaya mewujudkan keadilan bagi pekerja.⁴

Dalam perspektif teori hukum, keadilan tidak dapat dipisahkan dari kepastian hukum dan kemanfaatan. Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mencerminkan tiga nilai dasar, yaitu keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Ketiga nilai tersebut harus berjalan secara seimbang, karena hukum yang hanya menekankan kepastian tanpa memperhatikan keadilan dapat menimbulkan ketidakadilan, khususnya bagi pihak yang lebih lemah, seperti pekerja dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, dalam konteks ketenagakerjaan, penerapan hukum tidak cukup hanya berlandaskan pada aturan tertulis, tetapi juga harus mempertimbangkan nilai keadilan dan

³ Febrianti, Lidia, Syafrinaldi Syafrinaldi, Efendi Ibnu Susilo. "Sistem Pengupahan Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 6.1 (2021), hlm. 573-593.

⁴ Lubis, Ahmad Halim. "Analisis Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 229K/Pdt. Sus-Phi/2022)." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6.5 (2025), hlm. 4- 5.

kemanfaatan bagi para pihak.⁵

Peran pemerintah pun tidak hanya berhenti disitu karena perkembangan ketenagakerjaan yang selalu dinamis dan kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan harus tetap menjadi fokus pemerintah sehingga peraturan-peraturan yang sudah ada harus terus diawasi pelaksanaannya. Dalam pengawasan tersebut maka pemerintah pusat harus terus bersinergi dan membangun koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah sehingga tugas pengawasan tersebut dapat berjalan secara maksimal.⁶

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁷

Dalam konteks tersebut, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk menjadi menarik untuk dikaji.

Perkara ini bermula dari adanya pemutusan hubungan kerja terhadap seorang pekerja yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun di sebuah rumah

⁵ Meidanasari, Annisa. "Teori Hukum Normatif Dalam Perspektif Aliran Pemikiran Neo Kantian." *Lex Renaissance* 10.1 (2025), hlm. 1-29.

⁶ Naim, Sokhib, et al. "Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Justisi* 8.3 (2022), hlm. 163-176.

⁷ Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. "Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3.1 (2021), hlm. 109-120.

sakit. Pekerja tersebut mendalilkan bahwa dirinya telah di PHK secara sepihak tanpa adanya kesalahan, serta tidak memperoleh haknya secara penuh, seperti upah, pesangon, dan tunjangan hari raya. Kondisi ini menunjukkan adanya dugaan pelanggaran terhadap prinsip keadilan dalam hubungan kerja.⁸

Lebih lanjut, dalam perkara tersebut juga terdapat persoalan mengenai status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Pekerja menganggap dirinya sebagai pekerja tetap (PKWTT), sedangkan perusahaan menganggap hubungan kerja tersebut bersifat tidak tetap. Perbedaan penafsiran ini menjadi salah satu faktor utama yang memicu terjadinya perselisihan. Dalam hukum ketenagakerjaan, status hubungan kerja memiliki implikasi yang sangat penting, terutama dalam menentukan hak-hak pekerja, termasuk dalam hal PHK. Oleh karena itu, penentuan status hubungan kerja harus dilakukan secara cermat dan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.⁹

Permasalahan tersebut tercermin dalam Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk. Penggugat bekerja sejak tahun 2015 hingga tahun 2020 dengan beberapa kali perpanjangan perjanjian kerja sebagai pegawai tidak tetap. Penggugat beranggapan bahwa lamanya masa kerja serta sifat pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus seharusnya menyebabkan status hubungan kerjanya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalil tersebut pada dasarnya memiliki landasan yuridis, mengingat Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁸ Putusan PHI Yogyakarta Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, hlm. 3–4.

⁹ Ibid, hlm. 3.

Ketenagakerjaan membatasi penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Selain itu, Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 demi hukum berubah menjadi PKWTT. Ketentuan tersebut diperkuat oleh Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan bukan merupakan pekerjaan musiman. Namun demikian, dalam putusan tersebut Majelis Hakim tidak mengabulkan dalil perubahan status hubungan kerja yang diajukan Penggugat dan tetap mempertimbangkan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati para pihak, dengan alasan bahwa pekerjaan Penggugat sebagai pelaksana kesekretariatan bukan merupakan pekerjaan inti dalam kegiatan usaha rumah sakit. Kondisi ini menimbulkan perdebatan mengenai batasan pekerjaan yang bersifat tetap dan penerapan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja yang dipekerjakan melalui perjanjian kerja berulang dalam jangka waktu yang panjang.

Selain itu, dalam perkara tersebut juga terungkap adanya kondisi di mana pekerja tidak menerima upah selama periode tertentu serta hanya memperoleh bantuan dalam bentuk sembako. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai pemenuhan hak pekerja atas upah, yang pada dasarnya merupakan hak

fundamental dalam hubungan kerja. Upah tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, tidak dibayarkannya upah dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja.¹⁰

perkara tersebut juga terungkap adanya kondisi di mana Penggugat tidak menerima upah sejak bulan Mei 2020 sampai dengan Agustus 2020 dan hanya memperoleh bantuan berupa sembako dengan nilai sekitar Rp300.000,00 per bulan selama menjalani cuti di luar tanggungan pada masa pandemi Covid-19. Penggugat juga mendalilkan bahwa hingga berakhirnya hubungan kerja, Tergugat tidak membayarkan upah yang menjadi haknya. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai pemenuhan hak pekerja atas upah, yang pada dasarnya merupakan hak fundamental dalam hubungan kerja. Upah tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai sarana pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, sehingga keberadaannya memiliki dimensi sosial dan ekonomi yang sangat penting.

Hak atas upah memperoleh jaminan konstitusional dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Dalam perkara *a quo*, Penggugat berpendapat bahwa dirinya masih

¹⁰ Ibid, hlm. 7-8.

memiliki hubungan kerja dengan Tergugat selama masa cuti di luar tanggungan dan belum pernah memperoleh penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, Penggugat mendasarkan tuntutanannya pada Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menentukan bahwa pengusaha tetap berkewajiban membayar upah apabila:

“Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.”

Menariknya, terdapat perbedaan antara kondisi faktual dan status hukum yang diakui dalam putusan. Di satu sisi, Penggugat telah bekerja selama lebih dari lima tahun secara berkesinambungan. Di sisi lain, hakim tidak menetapkan adanya perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai dasar pertimbangan hakim dalam menilai keabsahan PKWT yang dilakukan secara berulang, serta sejauh mana hakim mempertimbangkan sifat pekerjaan dan lamanya hubungan kerja dalam menentukan status hukum pekerja.

Berdasarkan status yang diyakininya sebagai pekerja tetap (PKWTT), Penggugat menuntut pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, kekurangan THR, upah selama masa cuti, serta kekurangan upah masa percobaan dengan total sebesar Rp31.757.155,00.

Dasar hukum yang digunakan Penggugat adalah Pasal 156 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta

Kerja yang pada saat ini substansinya telah diakomodasi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang, yang menyatakan:

Pasal 156 ayat (1)

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Selanjutnya, berdasarkan Pasal 156 ayat (2) huruf f, pekerja dengan masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun berhak memperoleh 6 bulan upah sebagai uang pesangon. Sedangkan Pasal 156 ayat (3) huruf a memberikan hak atas 2 bulan upah sebagai uang penghargaan masa kerja bagi pekerja dengan masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun.

Namun demikian, hak-hak tersebut tidak dapat diperoleh Penggugat karena Majelis Hakim tidak mengakui adanya perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT. Padahal Penggugat telah bekerja secara terus-menerus selama lebih dari lima tahun dan menjalankan pekerjaan administrasi kesekretariatan yang dilakukan secara berkesinambungan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis apakah pemutusan hubungan kerja dalam Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk telah memenuhi prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji bagaimana pertimbangan hakim dalam menerapkan prinsip keadilan terhadap pekerja dalam putusan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan

dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam mewujudkan perlindungan yang lebih adil bagi pekerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam menerapkan prinsip keadilan menurut Gustav Radbruch terhadap pekerja dalam Putusan PHI Yogyakarta No. 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk?
2. Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dalam Putusan PHI Yogyakarta No. 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk telah memenuhi prinsip keadilan menurut Gustav Radbruch dalam hukum ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, tujuan dan kegunaan dilakukanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis sebagai berikut:

- a. Guna mengkaji dan menjelaskan pertimbangan hakim dalam menerapkan prinsip keadilan menurut Gustav Radbruch terhadap pekerja dalam Putusan PHI Yogyakarta No. 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk
- b. Guna mengetahui dan menganalisis pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dalam Putusan PHI

Yogyakarta No. 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk telah memenuhi prinsip keadilan menurut Gustav Radbruch dalam hukum ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum perdata dan hubungan industrial. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi akademik bagi peneliti berikutnya dalam menganalisis aspek pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan.

b. Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- 1) Bagi pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah, khususnya dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam merumuskan kebijakan yang lebih responsif terhadap perlindungan hak-hak pekerja, terutama dalam kasus pemutusan hubungan

kerja (PHK) agar selaras dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan.

2) Bagi Perusahaan/Rumah Sakit, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi perusahaan, termasuk rumah sakit sebagai pemberi kerja, dalam melaksanakan hubungan kerja yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Khususnya dalam hal pengambilan keputusan terkait PHK, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan prosedur yang sah, kejelasan status hubungan kerja, serta pemenuhan hak-hak pekerja guna menghindari terjadinya perselisihan hubungan industrial.

3) Bagi Pekerja, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif kepada pekerja mengenai hak-haknya dalam hubungan kerja, terutama terkait dengan status hubungan kerja, hak atas upah, serta perlindungan hukum dalam hal terjadinya PHK. Dengan demikian, pekerja dapat lebih memahami upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-haknya.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan kajian terhadap hasil penelitian terdahulu dengan subjek penelitian yang sama. Kajian pustaka bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penelitian yang telah dilakukan terhadap subjek penelitian serta

menganalisis perbedaan-perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Setelah meneliti lebih jauh terhadap penelitian terdahulu terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia, penulis menemukan beberapa penelitian dengan membahas subjek yang sama. Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait pemutusan hubungan kerja:

Pertama, jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Haris, Oheo Kaimuddin, Deity Yuningsih, dan Muh Hasrul La Aci dengan judul “Perjanjian di Bawah Tangan Ditinjau dari Asas Pacta Sunt Servanda” (2024).¹¹ Penelitian ini membahas mengenai kekuatan hukum perjanjian di bawah tangan dalam perspektif asas pacta sunt servanda, yang menekankan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Fokus penelitian ini adalah pada aspek keabsahan perjanjian serta implikasi hukumnya dalam hubungan keperdataan. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada aspek keabsahan perjanjian secara umum dalam hukum perdata, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam hukum ketenagakerjaan serta mengkaji penerapan prinsip keadilan menurut Gustav Radbruch dalam putusan pengadilan.

Kedua, artikel jurnal Penelitian oleh Rini Fitriani dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja di

¹¹ Haris, Oheo Kaimuddin, Deity Yuningsih, dan Muh Hasrul La Aci, “Perjanjian di Bawah Tangan Ditinjau dari Asas Pacta Sunt Servanda,” *Halu Oleo Legal Research*, Vol. 6, No. 2 (2024), hlm. 247–257.

Indonesia” (2019).¹² Penelitian ini membahas bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dalam kasus PHK berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha ketika terjadi PHK. Perbedaan dengan penelitian penulis penelitian ini bersifat normatif umum mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, sedangkan penelitian penulis secara spesifik mengkaji putusan pengadilan Hubungan Industrial (Putusan PHI Yogyakarta No. 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk) serta menganalisisnya menggunakan teori keadilan Gustav Radbruch.

Ketiga, Artikel jurnal Penelitian oleh Agusmidah dengan judul “Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Perlindungan Pekerja” (2020).¹³ Penelitian ini membahas perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait perlindungan pekerja dalam berbagai kebijakan dan regulasi. Fokus utamanya adalah bagaimana hukum ketenagakerjaan merespons perubahan sosial dan ekonomi. Perbedaan dengan penelitian penulis penelitian tersebut membahas secara makro mengenai dinamika hukum ketenagakerjaan, sedangkan penelitian penulis lebih bersifat mikro dengan fokus pada satu kasus konkret serta analisis terhadap pertimbangan hakim

¹² Rini Fitriani, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia,” *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 15, No. 1 (2019), hlm. 1–15.

¹³ Agusmidah, “Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Perlindungan Pekerja,” *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 50, No. 2 (2020), hlm. 300–315.

dalam putusan PHI.

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Ahmad Fauzi dengan judul “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan terhadap Pekerja” (2021).¹⁴ Skripsi ini membahas keabsahan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan serta akibat hukumnya bagi pekerja. Penelitian ini juga meninjau prosedur PHK berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perbedaan dengan penelitian penulis: Skripsi ini hanya menitikberatkan pada aspek yuridis normatif terkait PHK sepihak, sedangkan penelitian penulis tidak hanya membahas aspek hukum, tetapi juga mengkaji prinsip keadilan menurut Gustav Radbruch serta pertimbangan hakim dalam putusan pengadilan.

Kelima, skripsi oleh Siti Nurhaliza dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja dalam Sengketa Hubungan Industrial” (2022).¹⁵ Skripsi ini membahas bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, termasuk melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial. Perbedaan dengan penelitian penulis: Penelitian ini berfokus pada mekanisme penyelesaian sengketa secara umum, sedangkan penelitian penulis secara spesifik mengkaji satu putusan PHI tertentu

¹⁴ Ahmad Fauzi, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan terhadap Pekerja,” Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri (2021), hlm. 45–60.

¹⁵ Siti Nurhaliza, “Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja dalam Sengketa Hubungan Industrial,” Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri (2022), hlm. 50–65.

dan menganalisis penerapan prinsip keadilan dalam pertimbangan hakim.

E. Kerangka Teori

Kerangka teoritik merupakan bagian yang sangat penting dalam penyusunan suatu penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk menjadi barometer penulisan dan penyusunan hasil penelitian serta membantu memberikan jawaban konseptual atas pertanyaan-pertanyaan yang sebelumnya dituangkan dalam rumusan masalah. Oleh karena itu dalam penyusunan penelitian hukum ini terdapat beberapa teori-teori yang akan digunakan antara lain:

1. Teori Tujuan Hukum (Gustav Radbruch)

Teori Gustav Radbruch, menuturkan bahwa ada tiga tujuan hukum, yaitu kemanfaatan, kepastian, dan keadilan.¹⁶

- a. Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*). Asas ini menilai masalah dari sudut pandang hukum atau yuridis.
- b. Asas keadilan hukum (*gerechtgheid*). Asas ini meninjau masalah dari perspektif filosofis, fokus pada konsep keadilan dalam hukum.
- c. Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid*). Asas ini meninjau masalah dari segi sosiologis, mempertimbangkan manfaat dan

¹⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Kedua (Jakarta : Balai Pustaka, 1995). hlm. 520 & 1041.

dampak sosial dari suatu hukum.¹⁷

Keadilan bisa saja lebih diutamakan dan mengorbankan kemanfaatan bagi masyarakat luas. Gustav Radbruch menuturkan bahwa adanya skala prioritas yang harus dijalankan, dimana prioritas pertama selalu keadilan, kemudian kemanfaatan, dan terakhir barulah kepastian hukum. Hukum menjalankan fungsinya sebagai sarana konservasi kepentingan manusia dalam masyarakat. Tujuan hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai yang membagi hak dan kewajiban antara setiap individu di dalam masyarakat. Hukum juga memberikan wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.

2. Teori Perlindungan Hukum (Philipus M. Hadjon)

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang mencakup langkah-langkah dan mekanisme hukum yang dirancang untuk melindungi hak-hak individu maupun masyarakat secara keseluruhan. Tujuan utama perlindungan hukum adalah memastikan bahwa setiap orang memperoleh akses yang adil terhadap keadilan, rasa aman, serta perlakuan yang setara di hadapan hukum. Hadjon menekankan bahwa perlindungan hukum memiliki peranan penting dalam menjaga keadilan sosial dan keseimbangan kekuasaan di tengah masyarakat.¹⁸

¹⁷ Nasriyan, Iyan. "Asas kepastian hukum dalam penyelenggaraan perpajakan di Indonesia." *Logika: Jurnal Penelitian Universitas Kuningan* 10.02 (2019), hlm. 87-93.

¹⁸ Hadji, Kuswan, et al. "Perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia dalam hukum tata negara." *Aladah: Jurnal Politik, Sosial. Hukum dan Humaniora* 2.3 (2024), hlm. 25-33.

Lebih lanjut, perlindungan hukum meliputi berbagai aspek, antara lain perlindungan terhadap tindakan kekerasan, diskriminasi, penyalahgunaan kekuasaan, serta pelanggaran hak asasi manusia. Oleh karena itu, perlindungan hukum menuntut adanya pembentukan peraturan perundang-undangan yang adil, keberadaan sistem peradilan yang independen, serta mekanisme penegakan hukum yang efektif. Philipus M. Hadjon juga menyoroti pentingnya perlindungan hukum bagi kelompok masyarakat yang rentan dan terpinggirkan, seperti perempuan, anak-anak, masyarakat miskin, dan kelompok minoritas.

Perlindungan hukum dalam konteks ini harus mampu menjamin pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak mereka agar dapat hidup bermartabat serta memiliki kesempatan yang sama dalam kehidupan sosial. Dengan demikian, pandangan Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa perlindungan hukum merupakan prinsip fundamental dalam mewujudkan sistem hukum yang adil dan berkeadilan. Perlindungan hukum yang efektif akan memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum bagi seluruh warga negara.¹⁹

F. Metode Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, yang dimaksud dengan metode adalah suatu tipe pemikiran yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian, suatu teknik yang

¹⁹ Bediona, K., Herliansyah, M. R. F., Nurjaman, R. H., Syarifuddin, D. Analisis Teori Perlindungan Hukum Menurut Philipus M Hadjon Dalam Kaitannya Dengan Pemberian Hukuman Kebiri Terhadap Pelaku Kejahatan Seksual. Das Sollen: *Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat*, (2024), Hlm 201.

umum bagi ilmu pengetahuan, cara tertentu untuk melaksanakan suatu prosedur, sedang penelitian merupakan sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk memperkuat, membina serta mengembangkan ilmu pengetahuan.²⁰

Dalam penelitian ini menggunakan :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan cara penelitian lapangan²¹. Penelitian ini mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta menganalisis bekerjanya hukum dalam masyarakat.

2. Sifat Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pola penalaran induktif, yaitu menarik kesimpulan umum berdasarkan fakta-fakta khusus yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan. Pendekatan ini memanfaatkan data empiris yang saling berkaitan dan diperiksa secara langsung melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen, yang kemudian dianalisis secara sistematis untuk menemukan pola dan kecenderungan hukum dalam putusan serta merta terhadap hak hak pekerja.²²

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah yuridis empiris, yaitu bahwa dalam mencari data yang diperlukan

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press 1986) hal. 3.

²¹ Muhaimin, *Metode penelitian Hukum*, (NTB: Mataran University Press, 2020), hlm. 80.

²² Haki, Ubay, and Eka Danik Prahastiwi. "Strategi pengumpulan dan analisis data dalam penelitian kualitatif pendidikan." *Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pendidikan* 3.1 (2024): 1-19.

tidak hanya berpegang pada segi-segi yuridis saja, melainkan juga berpegang pada hasil penelitian dan fakta-fakta di lapangan.

4. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Sumber Data Sekunder

Yaitu data yang didapatkan oleh penulis secara tidak langsung dari objek melainkan dari berbagai sumber.²³ Bahan hukum yang digunakan antara lain:

1. Hasil wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Yogyakarta;
2. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b. Bahan Hukum Tersier

²³ M. Syamsudin, *Oprasionalisasi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 98-99.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjadi pendukung serta penjelasan dari bahan hukum tersier. Bahan hukum tersier meliputi buku tentang ilmu hukum, jurnal ilmu hukum, laporan hukum, surat kabar cetak maupun elektronik yang berkaitan dengan objek penelitian.²⁴

5. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

a. Teknik Pengumpulan

Teknik penggunaan data yang dilakukan penulis adalah dengan pengumpulan data dari wawancara, jurnal, skripsi, tesis, artikel, buku dan perundang-undangan yang didapat melalui perpustakaan konvensional maupun perpustakaan online yang memiliki relevansi terhadap penelitian yang akan dilakukan oleh penulis

b. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode deskriptif kualitatif yaitu menganalisa data untuk menggambarkan pemecahan masalah menggunakan uraian kalimat guna mendapatkan kesimpulan.

G. Sistematis Pembahasan

Dalam penelitian dengan judul “Analisis Yuridis Prinsip Keadilan Menurut Gustav Radbruch dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk)”, sistematika pembahasan yang akan disusun oleh penulis adalah sebagai berikut:

²⁴ *Ibid*

Pertama, dalam bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang permasalahan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pentingnya penerapan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori yang digunakan yaitu teori keadilan Gustav Radbruch, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

Kedua, berisi kajian teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian. Bab ini menguraikan secara mendalam mengenai teori keadilan Gustav Radbruch yang meliputi keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, serta konsep-konsep hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), hubungan industrial, hak-hak pekerja, dan perlindungan hukum terhadap pekerja.

Ketiga, menguraikan gambaran umum mengenai objek penelitian, yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk. Dalam bab ini dijelaskan kronologi kasus, posisi para pihak, duduk perkara, serta fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan, termasuk permasalahan terkait status hubungan kerja, tidak dibayarkannya upah, dan alasan terjadinya PHK.

Keempat, merupakan inti dari penelitian yang berisi analisis terhadap permasalahan berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Pembahasan dalam bab ini mencakup analisis yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam putusan tersebut ditinjau dari prinsip keadilan menurut Gustav Radbruch, serta analisis terhadap pertimbangan hakim dalam

menerapkan nilai keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Selain itu, bab ini juga mengkaji apakah putusan tersebut telah memberikan perlindungan hukum yang adil bagi pekerja.

Kelima, berisi kesimpulan yang merupakan jawaban atas rumusan masalah berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, serta saran yang ditujukan kepada hakim, pemerintah, dan para pihak dalam hubungan industrial agar penerapan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam kasus PHK, dapat lebih mencerminkan prinsip keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai penerapan prinsip keadilan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, dengan menggunakan perspektif teori keadilan Gustav Radbruch, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, dapat disimpulkan bahwa pertimbangan Majelis Hakim dalam menentukan status hubungan kerja lebih menitikberatkan pada aspek kepastian hukum (*rechtssicherheit*) dibandingkan keadilan (*gerechtigkeiteit*) sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch. Hal tersebut terlihat dari pertimbangan hakim yang mendasarkan putusannya pada keberadaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah ditandatangani para pihak, asas *pacta sunt servanda* sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, serta ketentuan Pasal 56 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara, hakim berpendapat bahwa pekerjaan Penggugat sebagai pelaksana kesekretariatan bukan merupakan *core business* rumah sakit sehingga penggunaan PKWT masih dapat dibenarkan.

2. Berdasarkan hasil analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, dapat disimpulkan Majelis Hakim telah mengabulkan sebagian hak normatif Penggugat, seperti pembayaran upah yang masih terutang dan hak-hak lain yang dapat dibuktikan di persidangan, putusan tersebut tetap mempertahankan status hubungan kerja sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Akibatnya, Penggugat tidak memperoleh hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lain yang melekat pada pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). pertimbangan Majelis Hakim dalam perkara ini juga berbeda dengan perkembangan yurisprudensi Mahkamah Agung yang dalam beberapa perkara serupa lebih mengedepankan perlindungan terhadap pekerja dengan mengubah status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT apabila ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan penggunaan PKWT.

B. Saran

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah diharapkan memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja, khususnya terkait penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, pemerintah perlu melakukan evaluasi dan penyempurnaan regulasi maupun pedoman teknis mengenai status hubungan kerja agar tidak menimbulkan multitafsir dalam praktik. Dengan demikian, perlindungan terhadap hak-hak pekerja dapat terlaksana secara optimal serta mampu

mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dalam hubungan industrial.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan melaksanakan hubungan kerja dengan berlandaskan prinsip itikad baik, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan hendaknya memastikan seluruh prosedur hukum telah dipenuhi serta memberikan hak-hak normatif pekerja sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu, perusahaan perlu menghindari penggunaan PKWT yang tidak sesuai dengan sifat pekerjaan agar tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial di kemudian hari.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji lebih luas mengenai penerapan prinsip keadilan dalam putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial di berbagai daerah atau membandingkannya dengan putusan Mahkamah Agung pada tingkat kasasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan empiris yang lebih mendalam melalui wawancara dengan hakim, pengawas ketenagakerjaan, maupun para pihak yang bersengketa, sehingga diperoleh analisis yang lebih komprehensif mengenai implementasi prinsip keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Buku

Djumadi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.

Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.

Mulyana, Dedy. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

Santoso, Imam Budi, dan Erdin Tahir. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2024.

Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1999.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Sumanto, M. A. *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2022.

Syaifuddin, Muhammad. *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*. Bandung: Maju Mundur, 2012.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka, 1995.

Triana, Nita. *Alternative Dispute Resolution*. Yogyakarta: Kaizen Sarana Edukasi, 2019.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.

Jurnal

Kodio, Ahmad Hedielloum, dan Misbahul Mujib. "Legal Problems in Determining Factual Actions as Dispute Object of the State Administrative Court in Indonesia." *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 12, no. 1 (2023): 1–20. <https://doi.org/10.14421/sh.v12i1.2949>.

Agusmidah. "Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Perlindungan Pekerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 50, No. 2, 2020.

Arif, Muhammad Rehan. "Perlindungan Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *SAKATO LAW Journal*, Vol. 3, No. 1, 2025.

Ayu Putri, Sherly. "Implementasi Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Murah Terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum." *Prosiding Seminar Nasional Unars*, Vol. 3, 2024.

Bediona, K., M. R. F. Herliansyah, R. H. Nurjaman, dan D. Syarifuddin. "Analisis Teori Perlindungan Hukum Menurut Philipus M. Hadjon dalam Kaitannya dengan Pemberian Hukuman Kebiri terhadap Pelaku Kejahatan Seksual."

Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat, Vol. 2, No. 1, 2024.

Desi Syamsiah, Riki Martin Bala Bao, dan Nur Fatimah Yuliana. “Dasar Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda dalam Perjanjian.” *Jurnal Hukum Das Sollen*, Vol. 9, No. 2, 2023.

Fadillah, Ahmad, Rika Lestari, dan Satria Putra. “Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru.” *Jurnal Ilmu Wahana Pendidikan*, 2024.

Febrianti, Lidia, Syafrinaldi, dan Efendi Ibnususilo. “Sistem Pengupahan bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.” *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, No. 1, 2021.

Fitriani, Rini. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia.” *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 15, No. 1, 2019.

Gayo, Sabela, dan Zaki Ulya. “Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Penyelesaian Sengketa Sektor Pariwisata.” *Jurnal Mediasi Indonesia*, Vol. 1, No. 1, 2025.

Hadi, Jusman Khairul. “Kedudukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.” *Juridica*, Vol. 3, No. 1, 2021.

Hadji, Kuswan, dkk. “Perlindungan Hukum terhadap Hak Asasi Manusia dalam Hukum Tata Negara.” Aladah: *Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, Vol. 2, No. 3, 2024.

Hanipah, Aumalia, dkk. “Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja.” Maliyah: *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, Vol. 13, No. 1, 2023.

Harahap, Arifuddin Muda. “Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dalam Kajian Politik Hukum.” *Jurnal Penelitian Medan Agama*, Vol. 10, No. 2, 2019.

Haris, Oheo Kaimuddin, Deity Yuningsih, dan Muh Hasrul La Aci. “Perjanjian di Bawah Tangan Ditinjau dari Asas Pacta Sunt Servanda.” *Halu Oleo Legal Research*, Vol. 6, No. 2, 2024.

Hidayat, Agung. “Critical Review Buku ‘Penelitian Hukum’ Peter Mahmud Marzuki.” *Yustisia Merdeka: Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 7, No. 2, 2021.

Ilela, Yudith, Adonia Ivonne Laturette, dan Sarah Selfina Kuahaty. “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia.” *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*, Vol. 4, No. 2, 2024.

Irawan, Nuryansyah. “Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial.” *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18, No. 1, 2023.

Iriyanto, Erik, dan Arinto Nugroho. “Analisis Yuridis Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Tidak Diikuti dengan Penutupan

Perusahaan yang Disebabkan Perusahaan Mengalami Kerugian.” *Novum: Jurnal Hukum*, Vol. 10, No. 4, 2023.

Josviranto, Micael. “Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.” *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, Vol. 7, No. 1, 2022.

Kambey, G. S. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan.” *Lex Privatum*, Vol. IX, No. 6, 2021.

Lubis, Ahmad Halim. “Analisis Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan.” *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 6, No. 5, 2025.

Mantili, Rai. “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase).” *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No. 1, 2021.

Marbun, Rika Jamin, Rahmayanti, dan Muhammad Rizki Faisal. “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*, Vol. 32, No. 1, 2024.

Maskhur Sinaga, Muhammad Mahendra, Muhammad Panca Prana Mustaqim Sinaga, dan Zahra Malinda Putri. “Penerapan Teori Kemanfaatan Arbitrase

sebagai Alternatif dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”

JUSTLAW: Journal Science and Theory of Law, Vol. 2, No. 1, 2025.

Meidantiasari, Annisa. “Teori Hukum Normatif dalam Perspektif Aliran Pemikiran Neo Kantian.” *Lex Renaissance*, Vol. 10, No. 1, 2025.

Naim, Sokhib, dkk. “Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.” *Justisi*, Vol. 8, No. 3, 2022.

Nasriyan, Iyan. “Asas Kepastian Hukum dalam Penyelenggaraan Perpajakan di Indonesia.” *Logika: Jurnal Penelitian Universitas Kuningan*, Vol. 10, No. 2, 2019.

Niru Anita Sinaga, dan Tiberius Zaluchu. “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia.” *Jurnal Teknologi Industri*, Vol. 13, No. 2, 2023.

Noviana, Eva, Toto Tohir Suriaatmadja, dan Rini Irianti Sundary. “Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam Rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak.” *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 6, No. 1, 2022.

Prabawa, Satrya Yudha. “Implementasi Penyelesaian Sengketa Industrial dalam Perspektif Bipartit Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *As-Shahifah: Journal of Constitutional Law and Governance*, Vol. 3, No. 2, 2023.

Putri, Dian Kartika, dan Ahmad Fauzan. "Perjanjian Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 29, No. 3, 2022.

Ririhena, Micael, Stelvia W. Noya, dan Sefanya Sairiltiata. "Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 7, No. 1, 2023.

Saputra, Rendy, dan Lilis Handayani. "Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Sistem Hubungan Industrial." *Jurnal Rechtsvinding*, Vol. 11, No. 2, 2023.

Satino, Yuliana Yuli W., Citra Resmi W., dan Surahmad. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak yang Kena PHK di Masa Kontrak." *IKRA-ITH Humaniora*, Vol. 8, No. 2, 2024.

Syofyan, Ahmad, dan Linda Noviana. "Protection of Medical Personnel and Health Facilities in Palestinian-Israeli Armed Conflict." *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 13, no. 1 (2024): 25–46.
<https://doi.org/10.14421/sh.v13i1.3357>.

Siswanto, Wahyudi, Narita Adityaningrum, dan Reni Dwi Purnomowati. "Pelebagaan LKS Bipartit di Tingkat Perusahaan sebagai Mekanisme Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Tempat Kerja." *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, Vol. 2, No. 8, 2023.

Wibowo, Rudi Febrianto, dan Ratna Herawati. “Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak.” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3, No. 1, 2021.

Wijaya, Aditya Tri, dan Rahayu Subekti. “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator.” *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Vol. 9, No. 2, 2021.

Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, dan Angga Pramodya Pradhana. “Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja.” *Jurnal Rechtsens*, Vol. 13, No. 1, 2024.

Yoseph Ximenes Piri, dan Lusy K. F. R. Gerungan. “Tinjauan Hukum tentang Efektivitas Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Hubungan Industrial.” Vol. 15, No. 5, 2025.

Skripsi

Fauzi, Ahmad. *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan terhadap Pekerja*. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri, 2021.

Nurhaliza, Siti. *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja dalam Sengketa Hubungan Industrial*. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri, 2022.

Saragih, Yuni Sari. *Tinjauan Yuridis tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum (Studi Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)*. Skripsi. Universitas Medan Area, 2024.

Simanjuntak, Elkana Putu. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT BNI (Persero) terhadap Pekerja yang Dilakukan secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Skripsi, 2024.