



Ketimpangan dalam Hubungan Kerja: Telaah Yuridis terhadap Perlindungan Pekerja dalam Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Indonesia

Putri Meilika Nadilatasya*, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara

Abstrak: Penelitian ini berfokus pada analisis ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja di Indonesia, dengan penekanan pada praktik pemutusan hubungan kerja (PHK). Secara teoritis, hubungan kerja lahir dari adanya kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Namun demikian, dalam praktiknya sering kali terjadi dominasi pengusaha yang menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan serta studi kepustakaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa bentuk ketimpangan tersebut antara lain tercermin dari praktik PHK yang dilakukan tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku. Meskipun regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah mengatur secara jelas mengenai mekanisme PHK dan perlindungan terhadap pekerja, implementasinya di lapangan masih belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan dalam penerapan hukum ketenagakerjaan guna menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan seimbang.

Kata kerja: Hubungan Kerja, Ketidaksetaraan, Perlindungan Pekerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pgpsp.v1i3.1113>

*Correspondence: Putri Meilika

Nadilatasya

Email: Putri.205230031@stu.untar.ac.id

Received: 08-02-2026

Accepted: 08-03-2026

Published: 08-04-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study focuses on analyzing the power imbalance between workers and employers in labor relations in Indonesia, with an emphasis on the practice of termination of employment. Theoretically, labor relations arise from an agreement between the parties as set forth in an employment contract. However, in practice, employers often dominate, placing workers in a weaker position. The methods used in this study include normative legal research with a legislative approach and a literature review. The findings reveal that such imbalances are reflected, among other things, in layoff practices conducted without following applicable legal procedures. Although regulations such as Law No. 13 of 2003 and Law No. 6 of 2023 clearly stipulate the mechanisms for layoffs and worker protection, their implementation in the field remains suboptimal. Therefore, efforts to strengthen the enforcement of labor laws are necessary to create a more just and balanced employment relationship.

Keywords: Labor Relations, Inequality, Worker Protection

Pendahuluan

Indonesia adalah sebuah negara yang menganut sistem hukum, menekankan pentingnya keadilan dan melindungi hak-hak warganya. Sebagaimana tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa negara memiliki keharusan untuk menyediakan kesempatan kerja serta memberikan perlindungan terhadap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut ketentuan tersebut, negara bertanggung jawab untuk menjamin tersedianya kesempatan kerja dan

melindungi hak-hak pekerja selama mereka bekerja di tempat kerja (Rosita & Waluyo, 2023). Dalam konteks ini, hubungan kerja menjadi aspek penting dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat karena menjadi sarana bagi individu untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara yuridis, hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mencakup unsur-unsur seperti pekerjaan, upah, dan perintah. Sementara itu, perjanjian kerja sendiri adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang mencakup syarat-syarat pekerjaan serta hak dan kewajiban masing-masing pihak (Husni, 2016). Imam Soepomo mengatakan perjanjian kerja terbentuk apabila buruh mengikat diri untuk bekerja dengan imbalan upah, dan majikan mengikat diri untuk mempekerjakan serta membayar upah buruh tersebut (Puspita et al, 2025). Hubungan kerja pada dasarnya lahir dari kesepakatan bersama, namun dalam kenyataannya relasi antara pekerja dan pengusaha seringkali tidak berada pada posisi yang setara. Ada perbedaan kekuatan ekonomi, akses ke sumber daya, dan kewenangan untuk menetapkan syarat-syarat kerja yang menyebabkan ketimpangan ini. Karena ketergantungan ekonomi mereka terhadap pengusaha, pekerja biasanya berada dalam posisi yang lebih lemah dan tidak memiliki banyak opsi untuk menentukan kondisi kerja mereka sendiri.

Berbagai bentuk ketimpangan tersebut dapat tercermin dalam praktik hubungan kerja, seperti pemberian upah yang tidak layak, penerapan sistem kontrak yang merugikan pekerja, jam operasional kerja yang tidak sesuai regulasi, hingga praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan sepihak oleh pengusaha (Husni, 2016). Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak selalu seimbang, sebaliknya pekerja sering dianggap sebagai pihak yang rentan terhadap pelanggaran hak-haknya. Untuk melindungi pekerja, negara telah menetapkan beberapa Undang-undang tentang ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("**UU Ketenagakerjaan**") dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ("**UU Cipta Kerja**"). Kehadiran regulasi menunjukkan peran penting hukum ketenagakerjaan sebagai alat pemerintah untuk mengatur hubungan industrial dan melindungi pihak yang secara struktural berada dalam posisi yang lebih lemah.

Menurut teori perlindungan hukum, hukum ketenagakerjaan membantu negara mengatasi ketidaksamaan struktural dalam hubungan kerja (Indofani, 2023). Selain memberikan keamanan hukum, standar ketenagakerjaan membantu mewujudkan keadilan substantif dalam hubungan industrial. Namun demikian, pergeseran yang terjadi dalam undang-undang ketenagakerjaan, khususnya setelah UU Ketenagakerjaan, menimbulkan perdebatan tentang apakah fungsi perlindungan hukum ketenagakerjaan masih dominan atau apakah pasar tenaga kerja lebih fleksibel. Selain itu, praktik pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan dapat menyebabkan ketidakpastian hukum dan konsekuensi sosial ekonomi bagi pekerja yang kehilangan sumber pendapatan mereka. Ketika mereka berhadapan dengan pemberi kerja yang lebih berkuasa, pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah. Akibatnya, tidak jarang pekerja mengalami ketidakadilan dalam menghadapi kepentingan perusahaan.

Salah satu masalah penting dalam hubungan industrial adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berdampak langsung pada keberlangsungan kehidupan pekerja dan keluarga mereka. PHK tidak hanya dapat mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga menyebabkan pekerja kehilangan penghasilan secara sosial dan ekonomi (Indofani, 2023). Dengan demikian, penting untuk meninjau kembali kemampuan hukum ketenagakerjaan untuk mengatasi ketidaksetaraan dalam hubungan kerja dan mengimbangi kepentingan pengusaha dan pekerja. Meskipun berbagai undang-undang telah dibuat untuk melindungi pekerja, masih ada beberapa masalah yang menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak selalu adil. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana hukum ketenagakerjaan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, tujuan dari tulisan ini adalah untuk melakukan analisis yuridis terhadap fungsi hukum ketenagakerjaan dalam menangani ketimpangan hubungan kerja, khususnya dalam praktik pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Indonesia. Meskipun berbagai penelitian telah membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja, kajian yang secara khusus menelaah ketimpangan relasi antara pekerja dan pengusaha dalam praktik pemutusan hubungan kerja sepihak masih perlu diperkuat. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menganalisis secara yuridis bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur dan memberikan perlindungan terhadap praktik pemutusan hubungan kerja yang berpotensi merugikan pekerja.

Metodologi

Dalam menulis jurnal ini, peneliti menerapkan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan berbasis literatur. Penelitian hukum normatif terutama berfokus pada analisis hukum dalam arti formalnya, yang mencakup ketentuan undang-undang, peraturan, doktrin hukum, dan tafsiran otoritatif yang mengatur ketertiban sosial. Metode ini tidak mengandalkan data empiris atau penelitian lapangan, melainkan menekankan analisis sistematis terhadap norma-norma hukum tertulis, prinsip, dan doktrin yang terdapat dalam bahan hukum primer dan sekunder. Penelitian ini mengandalkan bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan doktrin hukum untuk menganalisis isu yang diteliti (Prianto, et al., 2025). Metode ini digunakan untuk mengkaji konsep hukum dan pemikiran ahli mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan, sehingga memahami hukum tidak hanya sebagai aturan tertulis tetapi juga sebagai sistem norma yang diperkaya oleh literatur dan perspektif akademis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap terkait ketimpangan dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

Dalam hubungan industrial, hukum memiliki peran penting sebagai instrumen yang mengatur keseimbangan relasi antara pekerja dan pengusaha. Hukum tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengaturan perilaku, tetapi juga sebagai mekanisme perlindungan

terhadap hak dan kepentingan para pihak dalam hubungan kerja. Dalam perspektif utilitarianisme hukum, asas kemanfaatan menjadi salah satu landasan utama dalam pembentukan dan penerapan norma hukum (Rahardjo, 2006). Oleh karena itu, sistem hukum yang baik harus mampu menciptakan keadilan sekaligus memberikan perlindungan kepada pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah, termasuk pekerja yang merupakan bagian penting dari struktur sosial dan ekonomi nasional. Dalam konteks tersebut, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya serta menjamin terpenuhinya hak-hak sosial mereka. Padilah (2024), menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah bidang hukum yang mengatur interaksi kerja antara pekerja dan pengusaha, yang dapat bersumber dari hukum tertulis dan tidak tertulis. Hukum ketenagakerjaan menurut Imam Soepomo, mencakup keseluruhan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur hubungan kerja di mana seseorang bekerja dengan pihak lain dan menerima upah sebagai hasilnya. Selain itu, dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lain, sedangkan tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa.

Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 79.302 tenaga kerja di Indonesia mengalami PHK selama periode Januari hingga November 2025 (DetikFinance, 2025). Angka ini menunjukkan bahwa praktik PHK masih menjadi fenomena yang signifikan dalam hubungan industrial di Indonesia. Tingginya angka tersebut mencerminkan adanya potensi kerentanan pekerja dalam mempertahankan hubungan kerja, terutama dalam menghadapi kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan efisiensi maupun kondisi ekonomi. Meskipun secara normatif hubungan kerja dibangun atas dasar kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, dalam praktiknya hubungan kerja seringkali menunjukkan adanya ketimpangan posisi antara kedua belah pihak. Ketimpangan tersebut muncul akibat perbedaan kekuatan ekonomi, akses terhadap informasi, serta kewenangan dalam menentukan syarat-syarat kerja. Dalam kondisi demikian, pekerja seringkali berada dalam posisi yang lebih lemah karena memiliki ketergantungan ekonomi terhadap pengusaha, sehingga kemampuan pekerja dalam mempertahankan hak-haknya menjadi terbatas. Salah satu bentuk ketimpangan yang kerap muncul dalam hubungan kerja di Indonesia adalah praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai berakhirnya hubungan kerja akibat kondisi tertentu yang menyebabkan hak serta kewajiban antara pekerja dan pengusaha tidak lagi berlaku. Dalam praktiknya, PHK seringkali dilakukan dengan berbagai alasan, seperti efisiensi perusahaan, restrukturisasi organisasi, maupun kondisi ekonomi perusahaan yang mengalami penurunan. Kondisi tersebut pada akhirnya menempatkan pekerja pada posisi yang rentan karena kehilangan sumber penghidupan serta menghadapi ketidakpastian terkait pemenuhan hak-haknya.

Secara normatif, dasar-dasar PHK telah diatur dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja, yang menyebutkan bahwa PHK dapat dilakukan karena berbagai alasan tertentu, seperti

efisiensi perusahaan, perusahaan tutup, pelanggaran perjanjian kerja oleh pekerja, maupun kondisi lain yang menyebabkan hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan. Meskipun demikian, ketentuan tersebut dalam praktiknya masih menimbulkan perdebatan, khususnya terkait alasan efisiensi perusahaan yang berpotensi menimbulkan ketimpangan apabila tidak diikuti dengan mekanisme perlindungan yang memadai bagi pekerja. Dalam praktik peradilan hubungan industrial, sengketa PHK sepihak juga sering muncul dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan PHK sepihak masih menjadi isu yang relevan dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Meskipun pengaturan mengenai PHK telah ditetapkan secara normatif, dalam implementasinya masih sering ditemukan pemberi kerja yang tidak menjalankan prosedur tersebut sebagaimana mestinya. Kondisi ini kerap menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang berdampak bagi pekerja maupun keberlangsungan hubungan kerja itu sendiri. Pekerja yang merasa dirugikan akibat PHK yang tidak selaras dengan ketentuan hukum memiliki hak untuk menempuh berbagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme tersebut antara lain melalui penyelesaian secara bipartit antara pekerja dan pengusaha sebagai tahap awal penyelesaian sengketa. Dalam hal upaya bipartit gagal mencapai mufakat, perselisihan dapat diteruskan ke tahap tripartit dengan melibatkan pihak netral, seperti mediator maupun konsiliator. Jika upaya penyelesaian sebelumnya tidak membuahkan hasil, maka para pihak dapat menempuh jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang mengadili sengketa di bidang ketenagakerjaan, termasuk sengketa PHK. Selanjutnya, apabila penyelesaian tersebut tetap tidak mencapai mufakat, para pihak dapat melayangkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga yudisial yang berwenang memeriksa dan memutus sengketa ketenagakerjaan, termasuk sengketa terkait pemutusan hubungan kerja. Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak masih dapat menempuh sarana hukum kasasi ke Mahkamah Agung apabila merasa tidak puas terhadap putusan yang dijatuhkan (Rasji & Marhein, 2025).

Secara yuridis, praktik PHK sepihak menunjukkan adanya ketimpangan relasi kekuasaan antara pengusaha dan pekerja, di mana pengusaha memperoleh kewenangan yang lebih besar dalam menentukan keberlangsungan hubungan kerja. Meskipun peraturan perundang-undangan menegaskan bahwa PHK tidak bisa dilaksanakan secara tidak adil dan harus berlandaskan pada dasar yang sah serta melalui prosedur yang telah ditentukan, dalam praktiknya masih diperoleh berbagai kasus PHK yang dilakukan tanpa melalui mekanisme yang semestinya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketimpangan relasi antara pekerja dan pengusaha masih menjadi permasalahan dalam hubungan industrial di Indonesia, khususnya dalam kaitannya dengan perlindungan hukum bagi pekerja terhadap praktik pemutusan hubungan kerja (Sibarani, et al., 2025).

Ketimpangan dalam hubungan kerja pada dasarnya tidak hanya terlihat dari perbedaan kedudukan ekonomi antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga tercermin dalam kewenangan pengambilan keputusan yang dimiliki oleh pengusaha terhadap keberlangsungan hubungan kerja. Dalam banyak kasus, pengusaha memiliki kendali yang lebih besar dalam menentukan apakah hubungan kerja dapat dipertahankan atau harus

diakhiri. Situasi tersebut menempatkan pekerja dalam keadaan yang lebih rentan, khususnya ketika PHK dilakukan tanpa melalui mekanisme yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Soepomo, 2003). Menurut Lalu Husni (2016), pemutusan hubungan kerja merupakan persoalan yang sensitif karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan kehidupan pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, setiap tindakan pemutusan hubungan kerja seharusnya dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip keadilan serta tetap menegakkan hak-hak pekerja. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan memiliki fungsi penting sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja agar tidak menjadi pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja. Meskipun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah tersedia, tidak semua pekerja memiliki kemampuan yang sama untuk memanfaatkan mekanisme tersebut. Faktor keterbatasan pengetahuan hukum, biaya proses penyelesaian sengketa, serta ketergantungan ekonomi terhadap pekerjaan seringkali menjadi hambatan bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya. Kondisi ini memperlihatkan bahwa walaupun perlindungan hukum telah diatur secara normatif, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara hukum yang berlaku dengan pelaksanaannya di masyarakat.

Dengan demikian, bentuk ketimpangan dalam interaksi kerja antara pekerja dan pemberi kerja dalam praktik pemutusan hubungan kerja sepihak dapat diidentifikasi dalam beberapa aspek. Pertama, ketimpangan kekuatan ekonomi, di mana pekerja bergantung pada pengusaha sebagai sumber penghasilan sehingga memiliki posisi tawar yang lebih lemah. Kedua, ketimpangan kewenangan, dimana pengusaha memiliki dominasi dalam menentukan keberlangsungan hubungan kerja, termasuk keputusan untuk melakukan PHK. Ketiga, ketimpangan akses terhadap hukum, di mana pekerja seringkali mengalami keterbatasan dalam memahami dan mengakses mekanisme penyelesaian sengketa. Keempat, ketidaksesuaian dalam pelaksanaan hukum terjadi karena peraturan perundang-undangan dan praktik lapangan berbeda, terutama terkait dengan PHK yang tidak sesuai prosedur. Oleh karena itu, meskipun secara normatif hukum ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan bagi pekerja, dalam praktiknya ketimpangan tersebut masih menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum berjalan secara optimal.

Simpulan

Hasil penelitian memperlihatkan adanya sejumlah aspek utama yang menggambarkan ketimpangan interaksi kerja antara pekerja dan pemberi kerja dalam kasus PHK sepihak di Indonesia. Pertama, ketimpangan kekuatan ekonomi yang menempatkan pekerja pada posisi bergantung terhadap pengusaha sebagai sumber penghidupan. Kedua, ketimpangan kewenangan, dimana pengusaha memiliki dominasi dalam menentukan keberlangsungan hubungan kerja, termasuk dalam pengambilan keputusan PHK. Ketiga, ketimpangan akses terhadap hukum, yang terlihat dari keterbatasan pekerja dalam memahami dan memperjuangkan haknya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Keempat, pelanggaran dalam pelaksanaan hukum terjadi karena adanya perbedaan antara praktik lapangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan, hal ini khususnya terlihat pada praktik PHK yang kerap tidak mengikuti ketentuan

prosedural yang berlaku. Meskipun hukum Indonesia memiliki ketentuan tentang PHK, masih ada ketidaksesuaian dalam praktik antara aturan hukum dan pelaksanaannya. Dengan demikian, upaya memperkuat hukum ketenagakerjaan menjadi penting untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih seimbang serta memberikan perlindungan hukum yang maksimal bagi pekerja.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih lanjut bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berfungsi untuk melindungi hak pekerja, khususnya dalam kasus PHK sepihak. Lebih lanjut, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat mengembangkan subjek penelitian dengan menggunakan metode empiris, seperti observasi lapangan maupun wawancara dengan karyawan dan pihak pengusaha. Secara praktis, diperlukan penguatan peran pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan, khususnya terkait prosedur PHK agar selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, perlu adanya peningkatan akses pekerja terhadap informasi dan bantuan hukum, baik melalui sosialisasi maupun penyediaan layanan bantuan hukum yang terjangkau. Bagi pengusaha, diharapkan dapat lebih menjunjung prinsip keadilan dan itikad baik dalam menjalankan hubungan kerja. Di samping itu, lembaga penegak hukum dan penyelesaian konflik hubungan industrial perlu mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi dalam penanganan sengketa guna menjamin terciptanya kepastian hukum yang berkeadilan bagi seluruh pihak.

Daftar Pustaka

- Akhtar, F. (2026). Shades of Inequality: A Survey-based Analysis of Colorism in Social and Professional Settings. *Bangladesh Journal of Medical Science*, 25(1), 169-175, ISSN 2223-4721, <https://doi.org/10.3329/bjms.v25i1.86416>
- Azizar Aryarindra, I. S., Evrast Avrizal, D. A., Anand, H. B., Fatwa, G. N., Putri, A. R., & Hadji, K. (2025). Dampak hukum dan sosial pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja di Indonesia. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 2847–2855. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1753>
- Chatterjee, A. (2026). Attachment, Aspiration, and Inequality in Domestic Labour in India: The Bonds of Service. *Attachment Aspiration and Inequality in Domestic Labour in India the Bonds of Service*, 1-159, <https://doi.org/10.4324/9781003615446>
- Davies, J. (2026). Integrating Inequality Regimes and Social Cognitive Career Theory: Female Physicians' Resilience in India. *Gender Work and Organization*, 33(2), 440-456, ISSN 0968-6673, <https://doi.org/10.1111/gwao.70046>
- DetikFinance. (2025, Desember 22). 79.302 Orang Kena PHK di RI Sepanjang 2025. Detik Sumut. Diakses April 01, 2026, dari https://www.detik.com/sumut/berita/d-8270549/79-302-orang-kena-phk-di-ri-sepanjang-2025?utm_source
- Emery, T. (2026). Inequalities in early childcare strategies: Evidence from Dutch administrative data. *Advances in Life Course Research*, 67, ISSN 1569-4909, <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2026.100727>

- Gamillscheg-Müllner, P. (2026). Theoretically Universal, Practically Unequal: Socio-Economic Inequalities in Healthcare Access for Long Covid-19 Patients in Austria. *Health Expectations*, 29(1), ISSN 1369-6513, <https://doi.org/10.1111/hex.70553>
- Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Indofani, P. S. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja): Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023. *Jurnal IKAMAKUM*, 3(1), 2.
- Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)*.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang *Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6865)*.
- Nasution, M. S., & et al. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(2), 416.
- Padilah, M., & et al. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Tidak Dibayarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 4(2), 737.
- Prianto, Y., & et al. (2025). Demonstrations As An Essential Component of The Democratic System. *Jurnal PKN: Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6(2), 594.
- Puspita, I. S., & et al. (2025). Prinsip Keadilan dan Keseimbangan dalam Hubungan Industrial: Tinjauan Hukum Islam. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(7), 3.
- Rahardjo, S. (2006). *Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Rasji, & Marhein, V. (2025). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pemberi Kerja. *JALAKOTEK: Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 2(1), 412.
- Rosita, K., & Waluyo. (2023). Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, 11(1), 42.
- Sekhon, G. (2026). The impact of socioeconomic determinants of health and resulting health inequalities on children and young people with long-term health conditions in the UK: a scoping review protocol. *Systematic Reviews*, 15(1), ISSN 2046-4053, <https://doi.org/10.1186/s13643-025-03008-6>
- Sibarani, R. A., & et al. (2025). Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan. *At-Tahdis: Journal of Hadith Studies and Education*, 3(1), 2.
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan.