ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.11, Oktober 2026

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atau yang Mengalami PHK Akibat Efisiensi Berdasarkan Putusan Nomor 91/pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg)

Indah Dwi Tri Lestari[1], Arifin[2]
[1,2] Fakultas Hukum, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia
E-mail: indah200124@gmail.com[1]

Article History:
Received: 01 Agustus 2026
Revised: 20 September 2026
Accepted: 03 Oktober 2026

Keywords: *Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi, Perjanjian Kerja Bersama, Asas Pacta Sunt Servanda, Perlindungan Hukum.*

Abstrak: *Pemutusan hubungan kerja (PHK) massal dengan alasan efisiensi rawan menimbulkan ketidakpastian hukum, seperti terjadi pada PT Daya Mekar Tekstindo yang mem-PHK 32 karyawan akibat tekanan ekonomi pascapandemi COVID-19 dan kebijakan impor melalui Permendag Nomor 8 Tahun 2024. Lima belas pekerja menolak kompensasi berdasarkan Pasal 43 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 dan menempuh litigasi di PHI Bandung, karena PKB perusahaan yang merujuk UU Nomor 13 Tahun 2003 menjanjikan pesangon lebih besar.Penelitian ini penting karena belum ada kajian yang menganalisis konflik norma antara klausul PKB dan Pasal 43 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 dalam perkara konkret yang telah diputus pengadilan. Tujuannya menganalisis keabsahan PHK efisiensi berdasarkan ketentuan tersebut serta mengkaji kedudukan hukum klausul PKB pascaberlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, kasus, dan konseptual, bersumber bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dianalisis deskriptif-evaluatif.Hasil penelitian menunjukkan PHK telah memenuhi syarat prosedural yang ditentukan undang-undang. Namun, klausul Pasal 52 PKB seharusnya tetap mengikat berdasarkan asas pacta sunt servanda meskipun undang-undang rujukannya dicabut, karena tujuan substantifnya tidak bertentangan dengan ketentuan terbaru. Disimpulkan diperlukan regulasi transisi yang tegas mengenai status klausul PKB pascapencabutan undang-undang acuan guna menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja.*

PENDAHULUAN

Industri tekstil Indonesia pada tahun 2025 mengalami tekanan ekonomi berat akibat kombinasi dampak pandemi COVID-19 yang berkepanjangan dan pemberlakuan Peraturan

Menteri Perdagangan Nomor 8 Tahun 2024 tentang Kebijakan dan Pengaturan Impor Barang, yang memukul langsung operasional produksi sektor tekstil dalam negeri, termasuk PT Daya Mekar Tekstindo. Kondisi ini mendorong terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) massal, sebuah fenomena yang selalu menjadi kekhawatiran pekerja karena berdampak langsung pada hilangnya penghasilan dan stabilitas ekonomi keluarga.(Attallah et al., 2024) Meskipun UU No. 13 Tahun 2003 juncto UU No. 6 Tahun 2023 telah mengatur kewajiban prosedural pengusaha dalam melaksanakan PHK secara transparan, persoalan menjadi kompleks ketika terjadi benturan antara ketentuan internal perusahaan berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan regulasi nasional yang lebih baru.(Maringan, 2015)

Inti persoalan hukum dalam kasus PT Daya Mekar Tekstindo terletak pada pertentangan antara Pasal 52 PKB yang merujuk pada standar pesangon UU No. 13 Tahun 2003 dengan Pasal 43 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 yang menetapkan standar kompensasi lebih rendah pasca UU Cipta Kerja.(Pengadilan Negeri Bandung, 2025) Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan dua pertanyaan pokok: pertama, bagaimana keabsahan PHK dengan alasan efisiensi yang dilakukan PT Daya Mekar Tekstindo ditinjau dari Pasal 43 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 jo. UU No. 6 Tahun 2023? Kedua, bagaimana kedudukan hukum klausul PKB yang merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 terkait perhitungan kompensasi pesangon di tengah perubahan regulasi ketenagakerjaan nasional?.(Pengadilan Negeri Bandung, 2025)

Penelitian ini bertujuan, pertama, untuk menganalisis dan menjelaskan keabsahan PHK dengan alasan efisiensi yang dilakukan PT Daya Mekar Tekstindo berdasarkan parameter hukum yang diatur dalam Pasal 43 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 dan UU No. 6 Tahun 2023.(Simbolon, 2025) Kedua, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kedudukan hukum klausul PKB yang merujuk pada standar UU No. 13 Tahun 2003 terhadap berlakunya aturan baru dalam UU No. 6 Tahun 2023 terkait perhitungan pesangon, sehingga diperoleh kejelasan normatif mengenai daya ikat PKB di tengah dinamika perubahan hukum ketenagakerjaan nasional.(Padilah et al., 2024)

Kajian-kajian terdahulu telah membahas persoalan PHK efisiensi dari berbagai perspektif, namun masih menyisakan celah penelitian yang belum ditangani secara menyeluruh. Penelitian mengenai penyelesaian PHK massal di sektor industri rambut, misalnya, tidak mengupas tarik-menarik antara aturan internal perusahaan seperti PKB dengan ketentuan terbaru di tingkat nasional.(Pangestu & Wardani, 2025)

Demikian pula, kajian normatif tentang perbandingan pengaturan PHK efisiensi antar-undang bersifat umum tanpa menyentuh kasus konkret di pengadilan yang melibatkan konflik perjanjian kerja bersama.(Mahmudah & Markus, 2022) Penelitian ini karenanya menjadi relevan karena secara spesifik menguji sejauh mana asas *pacta sunt servanda* dalam PKB dapat dikesampingkan oleh regulasi baru demi alasan efisiensi ekonomi perusahaan, dengan menjadikan Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg sebagai dokumen hukum otentik yang belum pernah dieksplorasi dalam literatur sebelumnya.(Pengadilan Negeri Bandung, 2025)

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperkaya khazanah ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai sinkronisasi antara instrumen otonom perusahaan (PKB) dengan regulasi nasional yang dinamis pasca UU Cipta Kerja, serta memperkuat penerapan Teori Keadilan John Rawls dalam mengevaluasi putusan hakim atas sengketa PHK massal.(Takdir, 2018) Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi praktisi hukum dan hakim dalam memutus perkara serupa, sekaligus memberi pemahaman yuridis bagi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak yang diperjanjikan dalam PKB di muka persidangan.(Martha, 2020)

LANDASAN TEORI

Penelitian ini menggunakan Teori Perlindungan Hukum sebagai pisau analisis utama. Secara etimologis, perlindungan hukum menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan serupa dengan proteksi, yaitu proses atau tindakan hukum yang dilakukan oleh sistem hukum untuk melindungi setiap warga negara.(Chirunisa, 2018) Satjipto Rahardjo secara filosofis memaknai perlindungan hukum sebagai upaya melindungi hak asasi manusia yang terancam oleh tindakan pihak lain, sehingga masyarakat dapat menikmati seluruh hak yang telah diatur oleh hukum.(Sinaulan, 2018) Sementara itu, Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum ke dalam dua kategori, yaitu perlindungan preventif yang bertujuan mencegah terjadinya sengketa dengan mengarahkan tindakan pemerintah agar berhati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, serta perlindungan represif yang berfungsi sebagai penyelesaian akhir atas sengketa yang telah terjadi, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.(Kesuma, 2020) Muchsin menambahkan bahwa hukum melindungi individu dengan cara menyesuaikan hubungan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang terwujud dalam perilaku dan tindakan guna menciptakan ketertiban dalam interaksi sosial, dengan dasar pengakuan, kepastian, dan perlindungan sesuai nilai-nilai Pancasila. Ketiga pandangan ini menjadi kerangka analisis untuk menilai sejauh mana negara dan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK massal.

Teori Keadilan digunakan untuk mengevaluasi apakah proses dan hasil PHK efisiensi yang dialami para pekerja telah mencerminkan nilai keadilan substantif. Plato berpendapat bahwa keadilan tercapai ketika orang yang setara diperlakukan serupa, sedangkan orang yang tidak setara diperlakukan secara berbeda.(Setiyowati & Ispriyarso, 2018) Aristoteles memperluas gagasan tersebut dengan membedakan keadilan komutatif, yang memberikan jumlah identik kepada setiap individu tanpa mempertimbangkan kontribusinya, dan keadilan distributif, yang memberikan proporsi sesuai dengan sumbangan masing-masing pihak sehingga lebih mengutamakan keseimbangan ketimbang keseragaman.(Setiyowati & Ispriyarso, 2018) Adapun John Rawls, melalui karyanya *A Theory of Justice*, mengemukakan konsep *veil of ignorance* di mana prinsip keadilan dipilih oleh individu yang tidak mengetahui posisi sosialnya sendiri, serta merumuskan dua prinsip keadilan pokok, yaitu prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya dan prinsip perbedaan (*the difference principle*) yang menghendaki agar ketidaksetaraan sosial-ekonomi diatur untuk memberi manfaat terbesar bagi mereka yang paling tidak beruntung (*the least advantaged*).(Razzak et al., 2023) Teori keadilan Rawls dipandang relevan untuk mengevaluasi ketidakadilan yang dialami pekerja Indonesia sebagai bentuk penentangan terhadap kebijakan perusahaan dan pemerintah yang kurang peka terhadap kepentingan buruh.(Takdir, 2018)

Selain keadilan, penelitian ini juga bertumpu pada Teori Kepastian Hukum untuk menilai konsistensi penerapan norma dalam kasus yang diteliti. Sudikno Mertokusumo mendefinisikan kepastian hukum sebagai jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa pihak yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya, dan bahwa putusan pengadilan dapat dilaksanakan, meskipun ia menegaskan bahwa kepastian hukum tidak identik dengan keadilan karena hukum bersifat umum dan menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subjektif dan individualistis.(Nur, 2023) Lon L. Fuller dalam karyanya *The Morality of Law* merumuskan delapan prinsip yang wajib dipenuhi suatu sistem hukum agar dapat disebut sah, di antaranya norma harus disampaikan kepada masyarakat, tidak boleh berlaku surut, disusun dalam bahasa yang dapat dipahami, tidak saling bertentangan, serta tidak boleh terlalu sering mengalami perubahan.(Nur, 2023) Sementara itu, Jan Michiel Otto merumuskan syarat kepastian hukum yang mensyaratkan negara mengeluarkan aturan yang jelas dan konsisten, lembaga pemerintah tunduk pada aturan tersebut secara konsisten,

warga negara menyesuaikan perilakunya dengan hukum, serta putusan peradilan dilaksanakan secara konkret oleh majelis hakim yang independen dan tidak memihak.(Nur, 2023) Ketiga pandangan ini digunakan untuk menganalisis konsistensi penerapan norma antara PKB dan peraturan perundang-undangan yang lebih baru dalam objek penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif, yang sering dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal atau penelitian hukum kepustakaan karena menggunakan pendekatan hukum berbasis statuta dan konsep.Penelitian hukum normatif tidak hanya terbatas pada penemuan aturan hukum yang berlaku, tetapi juga melibatkan interpretasi dan sistematisasi norma hukum guna menjawab berbagai permasalahan hukum yang dihadapi dalam praktik. Pendekatan ini dipilih karena permasalahan yang dikaji bersifat normatif, yaitu konflik antar norma PKB dengan PP No. 35 Tahun 2021, dan penelitian ini bertujuan menganalisis putusan hakim sebagai dokumen hukum otentik.Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan secara bersamaan guna memperoleh analisis yang komprehensif. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah dan mensinkronisasikan seluruh peraturan yang relevan, mulai dari UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, hingga PP No. 35 Tahun 2021.Kedua, pendekatan kasus (*case approach*) difokuskan pada Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg untuk mengkaji *ratio decidendi* Majelis Hakim. Ketiga, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk memahami konsep hukum seperti PHK efisiensi, daya ikat PKB, dan asas *lex posterior derogat legi priori*.

Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis: bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang mengikat langsung, seperti UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, dan PP No. 35 Tahun 2021; bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan hasil penelitian yang menjelaskan bahan hukum primer; serta bahan hukum tersier seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu penelusuran dokumen hukum dengan cara membaca, mencatat, dan mengklasifikasikan bahan hukum yang diperoleh dari perpustakaan maupun basis data digital seperti Google Scholar dan Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP). Pengolahan dokumen hukum dilakukan melalui proses penyuntingan, yaitu pemeriksaan ulang dokumen mengenai kelengkapan, kejelasan makna, dan relevansinya. Tahap berikutnya adalah pengkodean, yaitu pemberian catatan yang menunjukkan jenis sumber dokumen, pemilik hak cipta, dan urutan rumusan masalah, dilanjutkan dengan rekonstruksi dokumen agar tersusun secara teratur dan logis, serta sistematisasi bahan hukum sesuai kerangka sistematika bahasan.Tujuan setiap tahap ini adalah memastikan bahan hukum dapat digunakan secara optimal dan analisis antar norma dapat disintesiskan secara koheren. Metode analisis yang digunakan adalah pendekatan deskriptif-evaluatif. Melalui teknik deskriptif, peneliti menyampaikan dan menjelaskan secara teratur isi bahan hukum yang telah dikumpulkan, baik peraturan perundang-undangan maupun fakta hukum yang ditemukan secara objektif, tanpa mengubah substansi aslinya. Selanjutnya, dilakukan analisis evaluatif untuk menilai dan mengkritik materi hukum deskriptif dengan memanfaatkan teori hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin normatif yang sesuai, guna mengambil kesimpulan preskriptif mengenai sinkronisasi regulasi, keakuratan pertimbangan hukum, serta pemenuhan keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hukum dalam objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efesiensi Oleh PT Daya Mekar

Tekstindo Berdasarkan Pasal 43 Ayat (1) PP No.35 tahun 2021

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan peristiwa hukum yang mengakhiri seluruh hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, dan berdampak langsung pada kehidupan pekerja beserta keluarganya. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sepihak; tindakan tersebut harus memenuhi syarat substansial dan prosedural yang diatur secara ketat, dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai dasar normatif utamanya.(Fathammubina & Apriani, 2018) Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membatasi alasan-alasan PHK yang sah, salah satunya efisiensi perusahaan, khususnya bila perusahaan mengalami kerugian.(Ayudyanti & Setjoatmadja, 2024) Ketiadaan batasan yang jelas mengenai makna "efisiensi" dalam praktiknya membuka peluang penafsiran yang dapat disalahgunakan pengusaha untuk melakukan PHK massal dengan dalih penyelamatan keuangan.(Sutrisno et al., 2024) Berdasarkan Pasal 43 ayat (1) huruf a PP No. 35 Tahun 2021, PHK karena efisiensi untuk mencegah kerugian hanya memberi hak pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), lebih rendah dibandingkan dua kali ketentuan yang berlaku pada rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.(Avriandi & Sihotang, 2022)

Perkara Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg antara PT Daya Mekar Tekstindo selaku Penggugat melawan 15 orang mantan karyawannya selaku Para Tergugat menjadi objek kajian yang relevan untuk menguji keabsahan PHK dengan alasan efisiensi tersebut. Perusahaan tekstil yang berlokasi di Kabupaten Bandung Barat ini melakukan efisiensi terhadap 32 karyawan akibat tekanan ekonomi pascapandemi COVID-19 dan kebijakan impor melalui Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 8 Tahun 2024; 15 di antaranya menolak kompensasi yang ditawarkan dan menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industrial.(Bandung, 2025) Dari sudut pandang teori kepastian hukum, alasan efisiensi tidak dapat ditafsirkan secara sepihak oleh pengusaha; klaim "mencegah kerugian" harus didasarkan pada audit keuangan yang jelas agar tidak terjadi penyalahgunaan PHK massal.(Pratama et al., 2024) Ditinjau dari teori keadilan John Rawls, nilai keadilan tidak dapat dinegosiasikan dan harus diimplementasikan tanpa mengorbankan kepentingan pihak yang lebih lemah dalam relasi kerja, sebuah prinsip yang relevan mengingat posisi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berada di atas kontrak kerja individual dalam struktur hubungan industrial.(Lamijan & Wiwoho, 2021)

1. Pemenuhan Syarat Prosedural Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efesiensi

Keabsahan PHK tidak hanya bergantung pada alasan yang sah, tetapi juga pada terpenuhinya syarat prosedural yang berfungsi sebagai alat pengawasan agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang.(Charda, 2003) Prosedur resmi tersebut mencakup upaya pencegahan, perundingan bipartit, dan bila tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian melalui mediasi atau Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana kini diatur lebih rinci dalam PP No. 35 Tahun 2021.(Prameswari & Handayani, 2018) Surat Edaran Menakertrans SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 dan SE.03/MEN/III/2012 mewajibkan pengusaha menempuh sejumlah langkah pencegahan antara lain pengurangan upah pejabat, penghapusan lembur, pengurangan hari/jam kerja, hingga merumahkan pekerja secara bergilir sebelum PHK dijatuhkan, dan seluruh langkah tersebut wajib dirundingkan dengan serikat pekerja.(Ahmadi et al., 2026)

Fakta persidangan menunjukkan bahwa PT Daya Mekar Tekstindo telah menempuh sejumlah langkah pencegahan sebelum menjatuhkan PHK: mengubah hari dan jam kerja sejak 6 Oktober 2024 (diulang pada 12 Desember 2024), merumahkan karyawan dengan gaji 60% bersama SPN sejak 23 Desember 2024 hingga 12 Januari 2025, serta menggelar pertemuan bipartit pada 10

Desember 2024 bersama SPN dan FSPMI untuk menjelaskan kondisi keuangan dan rencana efisiensi.(Bandung, 2025) Majelis Hakim PHI Bandung menilai langkah-langkah tersebut telah sesuai dengan Surat Edaran Menakertrans, sehingga PHK menjadi opsi terakhir setelah upaya pencegahan terbukti tidak efektif.(Bandung, 2025) Dalam kerangka teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, langkah-langkah ini dapat dinilai sebagai wujud perlindungan preventif, sedangkan gugatan Para Tergugat ke PHI merupakan wujud perlindungan represif yang mengembalikan hak normatif pekerja yang dilanggar.(Chirunisa, 2018) Namun demikian, mutu perlindungan preventif tidak semata dapat diukur dari terpenuhinya prosedur formal, tetapi juga dari kualitas dan itikad baik substansi perundingan itu sendiri; perundingan bipartit yang hanya berlangsung satu kali tanpa pembahasan mendalam mengenai opsi penyelamatan pekerjaan berpotensi mencederai prinsip musyawarah yang menjadi landasan hubungan industrial Pancasila.(Suwadji, 2019)

Ketiadaan surat pemutusan hubungan kerja resmi Para Tergugat hanya diberi tahu secara lisan oleh Kepala Personalia pada 15 Januari 2025 tanpa penjelasan alasan, tanggal berlaku, dan rincian hak menimbulkan persoalan dari sudut pandang asas kepastian hukum, karena setiap pengakhiran hubungan kerja seharusnya dicatat secara tertulis untuk mencegah perselisihan.(Julyano & Sulistyawan, 2019) Dalam pemikiran John Rawls tentang keadilan prosedural murni, hasil suatu proses dapat dinilai adil apabila prosedur yang tepat dan setara sejak awal telah dijalankan bagi semua pihak yang terlibat; prinsip ini menegaskan bahwa perlindungan hukum yang berkeadilan bagi pekerja tidak dapat dilepaskan dari kepatuhan formal terhadap prosedur penegakan hukum itu sendiri.(Triyudiana & Nurhayati, 2024)

2. Pembuktian Kerugian Perusahaan Sebagai Syarat Materiil Efesiensi

Aspek paling menentukan keabsahan PHK efisiensi dalam perkara terpenuhinya syarat materiil berupa bukti kerugian perusahaan. Syarat ini bersifat konstitutif: tanpa bukti kerugian nyata, dasar hukum PHK efisiensi menurut Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 6 Tahun 2023 jo. Pasal 43 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 secara hukum tidak berlaku.(Zulfikar et al., 2025) Berbeda dengan rezim Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 memaknai efisiensi secara luas sebagai restrukturisasi tanpa mensyaratkan kerugian, rezim hukum pasca cipta kerja secara kumulatif mengaitkan efisiensi dengan kerugian keuangan sebagai syarat umum.(Lie & Hervine, 2024)

PT Daya Mekar Tekstindo mengajukan laporan laba rugi tahun 2024 (Bukti P-4.1) dan laporan laba rugi berjalan Januari–Maret 2025 (Bukti P-4.2) sebagai bukti kerugian, namun kedua dokumen tersebut merupakan hasil audit internal, bukan laporan yang diaudit oleh Akuntan Publik independent.(Bandung, 2025) Para Tergugat menyanggah kekuatan bukti tersebut dengan merujuk Pasal 164 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang mensyaratkan laporan keuangan diaudit oleh Akuntan Publik independen selama dua tahun berturut-turut.(Lie & Hervine, 2024) Namun, Majelis Hakim PHI Bandung berpegang pada Penjelasan Pasal 43 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 yang tidak mensyaratkan audit eksternal, dan menerima laporan laba rugi hasil audit internal sebagai bukti kerugian yang sah selama dua tahun berturut-turut (2024 dan 2025), sehingga langkah efisiensi perusahaan dinyatakan memenuhi syarat materiil.(Bandung, 2025)

Pergeseran standar pembuktian dari kewajiban audit eksternal (UU No. 13 Tahun 2003) menjadi cukup audit internal (PP No. 35 Tahun 2021) mencerminkan perubahan kebijakan hukum yang signifikan. Merujuk pemikiran Lon L. Fuller, kepastian hukum menuntut norma yang tidak berubah secara mendadak dan tetap dapat dipahami serta diterapkan oleh para pihak yang terikat olehnya. Ketika pekerja tidak memiliki akses terhadap laporan keuangan internal perusahaan sementara perusahaan tidak berkewajiban menampilkannya secara transparan kepada wakil

pekerja, kepastian hukum bagi pekerja mengenai keabsahan klaim kerugian menjadi tidak terjamin.(Nabila et al., 2024) Berpijak pada pandangan Satjipto Rahardjo bahwa hukum diciptakan untuk menyeimbangkan kekuasaan antarpihak, terdapat ketidakseimbangan informasi yang nyata: perusahaan memiliki akses penuh atas data keuangannya sendiri, sementara pekerja pada umumnya tidak memiliki kemampuan memadai untuk memverifikasi atau membantah klaim tersebut, sehingga menempatkan pekerja pada posisi yang lebih rentan dalam sengketa.(Prasetya & Kristiyadi, 2015) Dalam kerangka keadilan distributif Aristoteles yang menuntut kesetaraan hak dan kewajiban dalam relasi yuridis, pembagian beban pembuktian yang timpang seperti ini tidak mencerminkan keadilan komutatif antara pengusaha yang mengklaim kerugian dan pekerja yang terdampak PHK.(Nur, 2023)

3. Kedudukan Pasal 52 Perjanjian Kerja Bersama dan Implikasinya terhadap Penentuan Hak PHK

Titik sengketa mendasar dalam perkara ini adalah apakah nilai hak PHK karena efisiensi harus dihitung menurut Pasal 43 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 seperti dikehendaki perusahaan, atau menurut Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana dirujuk oleh Pasal 52 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Daya Mekar Tekstindo periode 2022–2024.(Bandung, 2025) PKB sendiri merupakan kontrak tertulis antara serikat pekerja dan pengusaha yang, berdasarkan Pasal 116 UU No. 13 Tahun 2003, tidak boleh memuat ketentuan yang lebih rendah dari standar undang-undang, tetapi justru didorong untuk memberikan hak yang lebih baik bagi pekerja.(Nuryawan & Sadnyini, 2018) Pasal 52 PKB PT Daya Mekar Tekstindo menetapkan bahwa PHK massal akibat penutupan perusahaan atau efisiensi dihitung sesuai UU No. 13 Tahun 2003, yang oleh Para Tergugat dimaknai sebagai pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), sehingga tuntutan kompensasi mencapai Rp1.572.219.030.(Bandung, 2025)

Penggugat menolak berlakunya Pasal 52 PKB dengan empat alasan: UU No. 13 Tahun 2003 telah dicabut dan digantikan UU No. 6 Tahun 2023; Pasal 52 PKB tidak merinci nilai kompensasi; Pasal 59 PKB menyatakan PKB tunduk pada peraturan yang berlaku; dan PKB tersebut disusun bersama SPN, bukan FSPMI yang menaungi Para Tergugat.(Bandung, 2025) Majelis Hakim PHI Bandung menerima seluruh argumen tersebut dan menetapkan hak Para Tergugat berdasarkan Pasal 43 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 dengan dasar UMK Bandung Barat 2025, sehingga total kewajiban perusahaan menjadi Rp592.273.456.(Bandung, 2025)

Pertimbangan bahwa PKB tidak mengikat Para Tergugat karena bukan anggota SPN patut dipertanyakan dari sudut kepastian hukum, sebab Pasal 55 ayat (3) PKB secara tegas menyatakan keberlakuannya bagi seluruh karyawan PT Daya Mekar Tekstindo, dan PKB tersebut telah didaftarkan resmi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat melalui Keputusan Kepala Dinas Nomor KEP.560/11/HI-S/PKB/IX/2022 tertanggal 14 Oktober 2022.(Bandung, 2025) Kepastian hukum menuntut agar norma yang telah ditetapkan dan diakui secara resmi diterapkan sesuai isinya, sejalan dengan asas pacta sunt servanda, dan mengesampingkannya tanpa landasan hukum yang kukuh berpotensi merusak kepastian hukum mengenai keterikatan pihak pada suatu PKB.(Bachsin et al., 2025)

Argumen bahwa rujukan PKB pada UU No. 13 Tahun 2003 otomatis tidak berlaku karena undang-undang tersebut dicabut juga perlu ditelaah lebih cermat, sebab suatu klausul perjanjian tidak dengan sendirinya batal hanya karena peraturan yang dirujuk berubah, melainkan harus ditafsirkan sesuai niat dan tujuan para pihak saat perjanjian dibuat.(Rohim et al., 2025) Fungsi PKB sebagai instrumen perlindungan hukum preventif menjadi tidak bermakna apabila setiap kali terjadi revisi undang-undang, ketentuan PKB yang lebih menguntungkan pekerja langsung diabaikan,

karena hal ini akan menghilangkan insentif bagi pekerja untuk berunding memperjuangkan syarat kerja yang lebih baik.(Situmorang, 2013) Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta menegaskan bahwa hukum berfungsi menjaga ketertiban dengan melindungi kepentingan pihak yang lebih rentan dalam relasi yang timpang, sebagaimana posisi pekerja terhadap pemberi kerja.(Irfani, 2020) Mengingat masa kerja Para Tergugat yang berkisar 13–19 tahun dengan keyakinan bahwa Pasal 52 PKB akan dihormati, pengesampingan ketentuan tersebut mencerminkan ketidakadilan yang bersifat retroaktif, karena pekerja tidak dapat memprediksi perubahan regulasi yang terjadi setelah mereka mulai bekerja.(Nur, 2023)

4. Putusan Majelis Hakim PHI Bandung dan Implikasinya Terhadap Keabsahan PHK Efesiensi

Melalui Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg tanggal 11 Agustus 2025, Majelis Hakim mengabulkan sebagian gugatan Penggugat dan menolak seluruh gugatan rekonvensi Para Tergugat, menyatakan putus hubungan kerja terhitung 16 Januari 2025 berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 6 Tahun 2023 jo. Pasal 43 ayat (1) huruf a, b, dan c PP No. 35 Tahun 2021, dengan total kewajiban Rp592.273.456 berdasarkan UMK Kabupaten Bandung Barat Tahun 2025.(Bandung, 2025) Penetapan tanggal PHK pada 16 Januari 2025 bukan 10 Desember 2024 seperti dalil Penggugat didasarkan pada Surat Instruksi No. 001/PERS-HRD/DMT/I/2025 yang melarang karyawan memasuki area perusahaan sejak tanggal tersebut, dan merupakan langkah yang tepat dari sudut kepastian hukum karena tanggal berlakunya PHK menentukan batas waktu hak-hak karyawan.(Junaedi et al., 2023)

Penolakan Majelis Hakim atas tuntutan THR Idulfitri 2025 dan upah proses patut dicermati dari sudut perlindungan hukum, mengingat THR merupakan hak normatif yang dilindungi PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016.(Radwithama et al., 2021) Karena proses penyelesaian sengketa berlangsung sejak Januari hingga putusan dijatuhkan 11 Agustus 2025, dan hubungan kerja secara hukum baru berakhir melalui putusan pengadilan yang final, terdapat argumen bahwa hak atas THR seharusnya tetap melekat selama periode tersebut.

Secara keseluruhan, putusan ini mencerminkan keadilan formal dalam arti proses peradilan yang transparan dan pembuktian yang memadai telah ditempuh. Namun demikian, dari sudut keadilan substantif terdapat kesenjangan yang mencolok antara hak yang diperoleh pekerja dan tuntutan hukum yang mereka ajukan.(Takdir, 2018) Pekerja dengan masa kerja 13–19 tahun yang menerima pesangon 0,5 kali sesuai Pasal 43 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 mengalami perlakuan yang kurang menguntungkan dibandingkan pekerja yang di-PHK di bawah rezim sebelumnya dengan pesangon dua kali lipat, suatu ketidaksetaraan yang sulit dipandang memenuhi prinsip keadilan distributif yang menuntut pembagian manfaat dan beban secara adil dan seimbang.(Avriandi & Sihotang, 2022)

B. Kedudukan Hukum Klausul PKB yang Merujuk UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Perhitungan Pesangon

PKB merupakan instrumen hukum penting dalam sistem hubungan industrial di Indonesia yang lahir dari tawar-menawar kolektif antara serikat pekerja dan pengusaha, dan sebagai perjanjian normatif memiliki daya ikat layaknya undang-undang bagi para pihak yang menyusunnya *(pacta sunt servanda).*(Nuryawan & Sadnyini, 2018) Isu hukum sentral dalam perkara ini adalah apakah klausul Pasal 52 PKB PT Daya Mekar Tekstindo yang merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 tetap mengikat sebagai dasar perhitungan hak PHK, sekalipun undang-undang

yang dirujuknya telah dicabut. Jawaban atas pertanyaan ini menentukan sejauh mana PKB dapat memberikan perlindungan nyata bagi pekerja di tengah dinamika perubahan regulasi ketenagakerjaan.

1. Kedudukan PKB dalam Sistem Hierarki Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Dalam struktur norma hukum ketenagakerjaan, PKB berkedudukan sebagai norma yang lebih khusus (lex specialis) di tingkat perusahaan, yang berlaku mengesampingkan ketentuan umum yang lebih rendah sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang ada dan tidak berada di bawah standar minimum undang-undang *(lex specialis derogat legi generali).*(Situmorang, 2013) PKB PT Daya Mekar Tekstindo periode 2022–2024 telah terdaftar resmi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Nomor KEP.560/11/HI-S/PKB/IX/2022, dan Pasal 55 ayat (3) PKB menegaskan keberlakuannya bagi seluruh pekerja PT Daya Mekar Tekstindo tanpa memandang afiliasi serikat pekerja.(Bandung, 2025)

Kedudukan PKB sebagai instrumen perlindungan hukum preventif akan menurun signifikan apabila ketentuannya dapat diabaikan hanya karena perubahan undang-undang yang menjadi acuan, sehingga menimbulkan ketidakpastian besar bagi pekerja mengenai sejauh mana hasil perundingan kolektif yang telah mereka perjuangkan benar-benar dapat diandalkan.(Samosir & Simanungkalit, 2026) Lon L. Fuller menegaskan bahwa salah satu asas moralitas internal hukum adalah bahwa norma hukum tidak seyogianya berubah terlalu sering sehingga masyarakat kesulitan menyesuaikan diri; kepastian hukum menuntut kontrak yang telah disusun dan terdaftar secara sah dihormati dan diterapkan sesuai ketentuannya.(Nur, 2023) Dalam kerangka *"veil of ignorance"* yang dikemukakan *John Rawls* dalam *A Theory of Justice*, sebuah sistem yang adil adalah sistem yang akan dipilih oleh pihak-pihak rasional tanpa mengetahui posisi sosial mereka; ketentuan PKB yang lebih menguntungkan pekerja mencerminkan pilihan yang wajar karena melindungi pihak yang berada dalam posisi lebih rentan menghadapi ancaman PHK.(Razzak et al., 2023)

2. Dampak Hukum Pencabutan UU No. 13 Tahun 2003 terhaadap Klausul PKB

Penggugat berargumen bahwa karena UU No. 13 Tahun 2003 telah dicabut, rujukan Pasal 52 PKB kepadanya otomatis tidak berlaku, sementara Para Tergugat berpendapat bahwa maksud dan tujuan Pasal 52 PKB memberikan kompensasi PHK yang lebih tinggi daripada standar minimum tetap harus diakui meskipun peraturan yang dirujuk telah berubah.(Bandung, 2025) Dalam kajian hukum, pencabutan *(abrogation)* suatu undang-undang pada dasarnya hanya mengakhiri keberadaannya sebagai norma yang berdiri sendiri, dan tidak serta-merta menghapus seluruh konsekuensi hukum yang telah timbul berdasarkan undang-undang tersebut, termasuk kontrak yang dibuat dengan merujuk padanya; penafsiran suatu kesepakatan semestinya berfokus pada niat dan tujuan para pihak, bukan semata pada bunyi harfiahnya.(Irfani, 2020) Prinsip ini sejalan dengan kaidah penafsiran kontrak dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menempatkan kebiasaan dan maksud para pihak sebagai bagian yang otomatis melekat pada kesepakatan sekalipun tidak dinyatakan secara eksplisit.(Sutiyoso, 2013)

Ketentuan Pasal 59 PKB yang mensyaratkan PKB tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku sesungguhnya hanya membatasi klausul PKB yang bertentangan dengan peraturan tersebut, sedangkan Pasal 52 PKB yang memberikan kompensasi lebih tinggi daripada standar minimum UU No. 6 Tahun 2023 tidak bertentangan dengannya, karena undang-undang tersebut hanya menetapkan batas minimum dan tidak melarang kompensasi yang melampauinya.(Bandung, 2025) Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum melindungi individu

dengan memberinya hak untuk bertindak demi kepentingannya sendiri, hak pekerja untuk memperjuangkan syarat kerja yang lebih baik melalui perundingan kolektif akan kehilangan makna apabila hasil perundingan tersebut dapat diabaikan begitu saja karena perubahan undang-undang acuan.(Chirunisa, 2018) Berdasarkan prinsip non-retroaktivitas yang dikemukakan Gustav Radbruch sebagai salah satu bentuk kepastian hukum, aturan baru tidak sepatutnya diterapkan secara mundur untuk merugikan hak yang telah ada berdasarkan aturan lama dan dan dari sudut keadilan korektif Aristoteles, pengurangan ganti rugi yang telah dijanjikan PKB tanpa mekanisme transisi yang adil merupakan ketidakseimbangan yang semestinya dipulihkan oleh hukum. (Larasati, 2021)

3. Analisis Pertimbangan Majelis Hakim mengenai Keberlakuan Pasal 52 PKB

Majelis Hakim PHI Bandung menolak keberlakuan Pasal 52 PKB dengan dua alasan: pertama, UU No. 13 Tahun 2003 yang dirujuk telah dicabut sementara Pasal 59 PKB mensyaratkan tunduk pada peraturan yang berlaku; kedua, PKB disusun bersama SPN sedangkan Para Tergugat merupakan anggota FSPMI sehingga tidak terikat.(Bandung, 2025) Terhadap alasan pertama, teori hukum kontrak menunjukkan bahwa klausul yang merujuk suatu peraturan tidak otomatis batal ketika peraturan tersebut berubah, melainkan harus dimaknai sesuai niat para pihak saat perjanjian dibuat(Sutiyoso, 2013) dan pendapat yang menyatakan Pasal 52 PKB otomatis tidak berlaku justru mereduksi peran PKB sebagai instrumen perlindungan preventif menjadi sekadar perlindungan simbolis, bertentangan dengan gagasan Philipus M. Hadjon bahwa jaminan hukum harus memberikan perlindungan yang benar-benar berarti.(Nuryawan & Sadnyini, 2018)

Fakta bahwa Berita Acara Kesepakatan Bersama Nomor 11/MNG-DMT/X/2024 tertanggal 7 Oktober 2024 antara Penggugat dan SPN baru berniat menyesuaikan rujukan PKB dari UU No. 13 Tahun 2003 kepada UU No. 6 Tahun 2023, namun revisi tersebut belum rampung, menunjukkan bahwa PKB lama beserta seluruh ketentuannya termasuk Pasal 52 tetap berlaku pada masa perpanjangan, sejalan dengan Pasal 56 ayat (4) PKB yang menyatakan PKB tetap berlanjut selama PKB baru belum disepakati dan didaftarkan.(Bandung, 2025) Pekerja yang telah mengabdi bertahun-tahun dengan ekspektasi wajar bahwa PKB akan memberikan kompensasi sesuai ketentuannya memiliki kepentingan yang dilindungi prinsip keadilan sebagai kewajaran menurut John Rawls, sehingga mengabaikan ekspektasi tersebut semata karena perubahan undang-undang yang terjadi setelah mereka bekerja merupakan tindakan yang sukar dibenarkan.(Takdir, 2018)

Terhadap alasan kedua, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (2) mendefinisikan PKB sebagai kesepakatan hasil perundingan yang mengikat seluruh pekerja di perusahaan tanpa membedakan keanggotaan serikat pekerja.(Hardjanto & Nugroho, 2021) ketentuan mana selaras dengan Pasal 55 ayat (3) PKB PT Daya Mekar Tekstindo yang menyatakan keberlakuannya bagi seluruh karyawan tanpa terkecuali.(Bandung, 2025) Pembatasan keberlakuan PKB hanya bagi anggota SPN menimbulkan potensi diskriminasi yang bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum yang bersifat universal bagi semua pekerja.(Widodo et al., 2024) Berpijak pada pembedaan Aristoteles antara keadilan universal, yang menuntut setiap individu diperlakukan sesuai aturan yang berlaku, dan keadilan khusus, yang menuntut perlakuan setara bagi mereka yang berada dalam situasi serupa, Para Tergugat berada dalam keadaan yang serupa dengan 17 karyawan lain yang menerima kompensasi berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021, sehingga penerapan standar pembayaran berbeda hanya karena keanggotaan serikat pekerja merupakan pelanggaran terhadap prinsip keadilan dan kesetaraan dalam hubungan industrial.(Widodo et al., 2024)

Secara ringkas, hasil analisis menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan PT Daya Mekar

Tekstindo terhadap 15 karyawan dengan alasan efisiensi secara formal telah memenuhi syarat prosedural sebagaimana diatur Pasal 43 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 jo. Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 6 Tahun 2023, dengan kerugian finansial yang dibuktikan melalui laporan laba rugi hasil audit internal yang diterima Majelis Hakim sebagai alat bukti yang sah. Namun demikian, klausul Pasal 52 PKB yang merujuk UU No. 13 Tahun 2003 seharusnya tetap memiliki daya ikat dan tidak dapat dianggap otomatis tidak berlaku hanya karena undang-undang acuannya dicabut; berpijak pada asas pacta sunt servanda dan kaidah penafsiran kontrak berdasarkan maksud para pihak, klausul tersebut semestinya dimaknai sebagai komitmen untuk memberikan kompensasi PHK di atas standar minimum, suatu maksud yang tidak bertentangan dengan UU No. 6 Tahun 2023.(Izzati & Suwarsit, 2024) Diperlukan kejelasan regulasi transisi yang secara khusus mengatur perlakuan terhadap klausul PKB yang merujuk peraturan perundang-undangan yang telah dicabut, agar ketidakpastian semacam ini tidak berulang merugikan pekerja maupun pengusaha di kemudian hari.(Yitawi et al., 2024)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg, penelitian ini menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Daya Mekar Tekstindo terhadap 15 karyawan dengan alasan efisiensi secara formal telah memenuhi syarat prosedural sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juncto Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Hal ini tampak dari serangkaian upaya pencegahan yang ditempuh perusahaan sebelum menjatuhkan PHK, yaitu pengurangan jam dan hari kerja, perumahan sementara karyawan dengan tetap membayar sebagian upah, serta perundingan bipartit bersama serikat pekerja. Kerugian finansial perusahaan turut dinyatakan terbukti melalui laporan laba rugi hasil audit internal, yang oleh Majelis Hakim diterima sebagai alat bukti yang sah untuk membuktikan kerugian selama dua tahun berturut-turut, sekalipun tidak melalui audit oleh Akuntan Publik independen sebagaimana disyaratkan rezim hukum sebelumnya.

Selanjutnya, penelitian ini juga menyimpulkan bahwa klausul Pasal 52 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Daya Mekar Tekstindo periode 2022–2024, yang merujuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar perhitungan besaran pesangon PHK karena efisiensi, seharusnya tetap memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan tidak dapat dianggap hilang secara otomatis hanya karena undang-undang yang menjadi acuannya telah dicabut. Berpijak pada asas pacta sunt servanda serta kaidah penafsiran kontrak yang menitikberatkan pada maksud dan tujuan para pihak saat perjanjian dibuat, klausul PKB tersebut semestinya dipahami sebagai komitmen untuk memberikan kompensasi PHK yang lebih tinggi daripada standar minimum kepada karyawan, suatu maksud yang pada dasarnya tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dengan demikian, putusan Majelis Hakim yang mengesampingkan Pasal 52 PKB semata karena undang-undang acuannya telah dicabut, serta membatasi keberlakuannya hanya bagi anggota serikat pekerja tertentu, menyisakan persoalan kepastian hukum dan keadilan substantif bagi pekerja yang telah mengabdi bertahun-tahun dengan ekspektasi wajar bahwa PKB tersebut akan dihormati.

Bertolak dari kesimpulan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat segera menerbitkan regulasi transisi yang secara khusus mengatur status klausul Perjanjian Kerja Bersama yang merujuk pada undang-undang yang telah dicabut oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, agar tidak menciptakan ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja. Standar pembuktian kerugian perusahaan sebagai syarat PHK

karena efisiensi juga perlu diperketat dengan mewajibkan audit oleh Akuntan Publik independen, alih-alih hanya mengandalkan audit internal yang tidak dapat diverifikasi secara mandiri oleh pekerja. Di samping itu, pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja perlu tunduk dan patuh pada ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, termasuk menjadikannya sebagai rujukan utama dalam pengakhiran hubungan kerja dan pembayaran hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja, sehingga PKB dapat berfungsi secara nyata sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja, bukan sekadar dokumen formal yang mudah dikesampingkan ketika terjadi perubahan regulasi.

DAFTAR REFERENSI

Ahmadi, M. I., Muhibbin, M., & Utami, N. S. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Hak Buruh Pasca Pemutusan Hubungan Kerja Yang Berkedilan. *Yustitiabelen*, *12*(1), 1–22.

Attallah, O., Rahmawati, N., Damayanti, P., Sari Monica, A., Zahro, N., Zahra Annisa, I., Ambarwati Ayu, R., Faidhah Satul, Y., & Permatasari Amalia, N. (2024). Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak Phk Massal Dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja. *Media Hukkum Indonesia*, *2*(2), 643–654. https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14271188

Avriandi, E., & Sihotang, E. (2022). Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (UU Cipta Kerja) Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hubungan Industrial dengan Alasan Force Majure. *Jurnal Ilmu Hukum Prima*, *5*(2), 145–155. https://doi.org/http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/IHP e-ISSN

Ayudyanti, I., & Setjoatmadja, S. (2024). Dinamika Undang-Undang Cipta Kerja Di Era New Normal (Ditinjau Berdasarkan Prinsip Keadilan). *Journal Of Social Science Research*, *4*(3), 4417–4430. https://doi.org/https://j-innovative.org/index.php/Innovative Dinamika

Bachsin, A., Adiyaksa, A. F., Fathi, H., & Ekoputro, H. (2025). Peran Asas Pacta Sunt Servanda dalam Menjamin Kepastian Hukum Kontrak di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, *3*(3), 2531–2539.

Bandung, P. P. N. (2025). *Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg*.

Charda, U. (2003). Telaah Kritis Terhadap Inkonsistensi Konsep Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Wawasan Hukum*, *33*(2), 113–140.

Chirunisa. (2018). perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja sektor pangan di DKI Jakarta. In *skripsi*.

Fathammubina, R., & Apriani, R. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure*, *3*(1), 109–129.

Hardjanto, & Nugroho, T. (2021). Implementasi Peraturan Mentri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 di Kabupaten Kulon Progo. *Social and Government*, *2*(3), 64–72. https://doi.org/http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index

Irfani, N. (2020). Asas Lex Superior,dan Lex Posterior: Pemaknaan ,Problematika, Dan Penggunaannya dalam Penalaran dan argumentasi hukum. *Jurnal Legislasi Indonesia*, *16*(3), 305–325.

Izzati, A. P., & Suwarsit. (2024). Media Hukum Indonesia (MHI) Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law dan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, *2*(2), 168–175.

Julyano, M., & Sulistyawan, A. Y. (2019). Pemahaman terhadap asas Kpastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme hukum. *Jurnal Crepido*, *01*(01), 13–22. https://doi.org/https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/crepido/

Junaedi, D., Putri, A. H., & Rikardo, O. (2023). Tinjauan hukum pembayaran kompensasi bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya. *Jurnal Hukum Pelita*, *4*(2), 108–122.

Kesuma, muhammad emil. (2020). *Analisis Pemutusan Kerja Secara Sepihak*.

Lamijan, & Wiwoho, J. (2021). *Upah Kerja Dan Keadilan*.

Larasati, L. D. (2021). Kepastian Hukum gaji Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Di PT Gruti Lestari Pratama Kecamatan Sinunukan. In *Skripsi* (Vol. 32, Issue 3).

Lie, G., & Hervine, J. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja Implikasi Hukum dan Keadilan di Tengah Perubahan Industri. *Jurnal Akuntansi Hukum Dan Edukasi*, *1*(2), 720–729.

Mahmudah, M., & Markus, D. P. (2022). Pengaturan Phk Efesiensi dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomoer 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Justisi | Universitas Muhammadiyah Sorong*, *8*(3), 148–162.

Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, *3*(13), 1–10.

Martha, D. G. (2020). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Konstitusi Indonesia. *Jurnal Hukum Das Sollen*, *4*(2).

Nabila, A. M., Ihsan, M., & M, N. S. D. (2024). Legalitas Materil Perppu Cipta Kerja. *Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, *4*(3).

Nur, Z. (2023). Keadilan Dan Kepastian Hukum (Refleksi Kajian Filsafat Hukum Dalam Pemikiran Hukum Imam Syâtibî). *Kajian Islam Dan Masyarakat*, *06*(2), 248–269.

Nuryawan, I. D. G. O., & Sadnyini, I. A. (2018). Rekontruksi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Analisis Hukum*, *1*(2), 255–277.

Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja : Dalam Perspektif Hukum etenagakerjaan. *Hukmy:Jurnal Hukum*, *4*(2), 734–749.

Pangestu, G. R. R. I., & Wardani, S. (2025). Analisis Yuridis Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Masal Pada Pekerja Perusahaan Rambut. *Collegium Studiosum Journal*, *8*(1), 357–365. https://doi.org/10.56301/csj.v8i1.1698

Prameswari, K., & Handayani, E. P. (2018). Pengaturan pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. *Jurnal Ilmu Hukum*, *8*(1), 99–112.

Prasetya, A. D., & Kristiyadi. (2015). Keterangan Ahli Sebagai Alat Bukti dan Pertimbangan Hakim tidak Menjatuhkan Pidana Penjara dalam Memutus Persidangan Perkara Bidang Perikanan. *Jurnal Verstek*, *8*(1), 40–45.

Pratama, A., Afrita, I., & Triana, Y. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Perusahaan. *Journal Of Social Science Research*, *4*(6), 5298–5307. https://doi.org/https://j-innovative.org/index.php/Innovative Perlindungan

Radwithama, I. N. G., Dewi, A. A. S. L., & Suryani, L. P. (2021). Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Di PT Braga Konsep Solusi. *Jurnal Preferensi Hukum*, *2*(3), 564–569.

Razzak, M. D., Wibisono, A., & Fitrian, A. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi. *Jurnal Ilmu Hukum*, *01*(2), 83–92. https://doi.org/https://jurnal.ideaspublishing.co.id/index.php/jih

Rohim, A., Cahyono, R., & Wati, V. (2025). Pembatalan Perjanjian Yang Dilakukan Oleh Salah Satu Pihak. *Jurnal Hukum Politik Dan Agama*, *5*(01), 1–11.

Samosir, R. W. H. O., & Simanungkalit, R. L. (2026). Modernisasi Perjanjian Kerja Bersama

(PKB): Intgasi Klausul Hak Cipta Sebagai Instrumen Keadilan Ekonomi dan Kepastian Hukum dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains*, *3*(1), 3032–5463.

Setiyowati, L., & Ispriyarso, B. (2018). Asas Keadilan Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. *Jurnal Ilmu Hukum*, *3*(1), 68–79.

Simbolon, T. P. (2025). Hak-hak Pekerja Yang Di Phk Secara Sepihak Oleh Perusahaan Berdasarkan Studi Putusan Mahkamah Agung No. 5 K/Pdt.Sus-PHI/2024. *Skripsi*, *5*. https://doi.org/https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/11937

Sinaulan, J. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat. *Jurnal Pendidikan,Sosial, Dan Budaya*, *04*(01), 79–84.

Situmorang, R. L. (2013). Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentng Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, *1*(1), 115–122.

Sutiyoso, B. (2013). Penafsiran Kontrak Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Maknanya Bagi Para Pihak Yang Bersngkutan. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, *2*(2), 207–233.

Sutrisno, LImbong, D., & Pasaribu, Y. H. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat pelanggaran Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 PT Tekno Cipta Dwidaya. *Jurnal Hukum*, *5*(1), 132–142.

Suwadji, Y. T. (2019). Penyelesaian pemutusan hubungan kerja (phk) melalui perundingan bipartit. *Jurnal Ketenagakerjaan*, *14*(2), 83–97.

Takdir, M. (2018). Studi Kritis Teori Keadilan John Rawls. *Sosiologi Hukum*, *12*(2), 327–352.

Triyudiana, A., & Nurhayati, P. S. (2024). Penerapan Prinsip Keadilan Sebagai Fairness Menurut John Rawls Di Indonesia Sebagai Perwujudan Dari Pancasila. *Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat*, *02*(01), 1–13. https://doi.org/10.11111/dassollen.xxxxxxx

Widodo, T., Zainab, N., & Syauket, A. (2024). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja & serikat Pekerja dalam Hal Peralihan Kepemilikan Perusahaan* (Vol. 2).

Yitawi, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Rechtens*, *13*(1), 97–118.

Zulfikar, Hendrawati, S., & Wahyudi. (2025). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT . Uli Dihubungkan Oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, *3*(4), 4997–5010. https://doi.org/https://doi.org/10.61104/alz.v3i4.2086