

**AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK
DENGAN ALASAN RESTRUKTURISASI PERUSAHAAN
(Studi Putusan Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015)**

Lilis Agustina

Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang Km. 14,5
Krawitan, Umbulmartani, Kec. Ngemplak, Kabupaten Sleman, Daerah
Istimewa Yogyakarta, 55548. Indonesia

Email: lilisagustinaa@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the legal consequences of unilateral termination of employment (PHK) by a company on the grounds of corporate restructuring, based on the case study of Supreme Court Decision Number 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015. In the context of industrial relations, unilateral termination often leads to disputes between employers and employees, especially when it lacks valid reasons and proper legal procedures. This study employs a normative juridical approach with qualitative analysis of court decisions and relevant legislation. The findings reveal that restructuring cannot be used as the sole basis for unilateral termination without agreement or a decision from an industrial dispute resolution body. The Supreme Court's ruling in this case affirms that the company's unilateral action violated the legal protection principles for workers and contravened Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Therefore, the company was required to provide compensation and fulfill the rights of workers who were unlawfully dismissed.

Keywords: Termination of Employment, Unilateral, Restructuring, Legal Protection, Supreme Court Decision

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan dengan alasan restrukturisasi berdasarkan studi kasus Putusan Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015. Dalam konteks hubungan industrial, PHK sepihak sering menimbulkan konflik antara pengusaha dan pekerja, terutama jika tidak disertai dengan alasan yang sah dan sesuai prosedur hukum. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode analisis kualitatif terhadap putusan pengadilan dan peraturan perundang-undangan terkait. Hasil analisis menunjukkan bahwa alasan restrukturisasi tidak dapat dijadikan dasar tunggal untuk melakukan PHK sepihak tanpa adanya kesepakatan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Putusan Mahkamah Agung dalam perkara ini menegaskan bahwa tindakan sepihak perusahaan telah melanggar prinsip perlindungan hukum bagi pekerja dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DENGAN
ALASAN RESTRUKTURISASI PERUSAHAAN
(Studi Putusan Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015)

Lilis Agustina

Oleh karena itu, perusahaan diwajibkan memberikan kompensasi dan memenuhi hak-hak pekerja yang diberhentikan secara tidak sah.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Sepihak; Restrukturisasi; Perlindungan Hukum; Putusan Mahkamah Agung

A. Pendahuluan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan peristiwa hukum yang tidak hanya berdampak pada berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga memiliki implikasi sosial, ekonomi, dan hukum yang luas. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, PHK idealnya dilakukan melalui kesepakatan kedua belah pihak, dengan memperhatikan asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah. Namun demikian, tidak jarang terjadi PHK secara sepihak oleh pengusaha dengan berbagai alasan, salah satunya adalah restrukturisasi perusahaan¹.

Restrukturisasi perusahaan merupakan langkah yang lazim diambil oleh manajemen untuk menyesuaikan struktur organisasi atau efisiensi operasional guna menghadapi tantangan ekonomi. Akan tetapi, ketika restrukturisasi dijadikan dasar untuk melakukan PHK tanpa melalui mekanisme yang sah dan tanpa mempertimbangkan hak-hak normatif pekerja, maka tindakan tersebut dapat menimbulkan akibat hukum dan berpotensi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku².

Salah satu kasus yang menarik untuk dikaji dalam konteks ini adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015. Putusan ini menjadi sorotan karena menyoroti persoalan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan dalih restrukturisasi, serta bagaimana majelis hakim mempertimbangkan aspek hukum, fakta, dan perlindungan hak pekerja dalam menjatuhkan putusan. Studi terhadap putusan ini penting untuk memahami bagaimana restrukturisasi perusahaan dapat atau tidak dapat dijadikan alasan yang sah untuk PHK, serta akibat hukum yang timbul bagi para pihak.

¹ Fitriani, N. (2020). Analisis hukum terhadap PHK karena efisiensi dan restrukturisasi perusahaan menurut UU No. 13 Tahun 2003. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(2), 213–229. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no2.2384>

² Manulang, M. (2022). Tinjauan hukum terhadap PHK dengan alasan restrukturisasi dan efisiensi perusahaan. *Jurnal Hukum & Humaniora*, 6(1), 67–78.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan restrukturisasi perusahaan, dengan merujuk pada studi putusan Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi praktisi hukum, akademisi, dan pengambil kebijakan dalam menangani persoalan serupa di masa mendatang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia terkait pemutusan hubungan kerja dengan alasan restrukturisasi perusahaan?
2. Apakah pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan dengan alasan restrukturisasi dapat dibenarkan menurut hukum?
3. Bagaimana pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 terhadap PHK sepihak tersebut?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *library research* ataupun hukum normatif dalam hal ini pendekatan normatif digunakan untuk menganalisa berbagai peraturan. Penelitian ini didasarkan pada penelitian kepustakaan, yang memiliki artian bahwasannya penelitian yang dilaksanakan berpedoman kepada berbagai sumber pustaka guna melaksanakan pembahasan berbagai permasalahan yang sudah di rumuskan.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Terkait Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Restrukturisasi Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu sentral dalam hukum ketenagakerjaan karena menyangkut kelangsungan hidup pekerja dan stabilitas hubungan industrial. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK diatur secara ketat sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, yang secara posisi sosial dan ekonomi dianggap lebih lemah dibanding pengusaha. Salah satu alasan yang

AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DENGAN
ALASAN RESTRUKTURISASI PERUSAHAAN
(Studi Putusan Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015)

Lilis Agustina

sering diajukan oleh pengusaha dalam melakukan PHK adalah restrukturisasi perusahaan, yang pada prinsipnya dapat dibenarkan secara hukum, tetapi harus memenuhi syarat-syarat tertentu secara substansial dan prosedural.

a. Dasar Hukum PHK karena Restrukturisasi

Pengaturan utama tentang PHK terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021³.

Dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa pada dasarnya setiap bentuk pemutusan hubungan kerja harus diupayakan untuk dihindari. Pengusaha diwajibkan untuk melakukan musyawarah untuk mufakat bersama pekerja atau serikat pekerja sebelum mengambil tindakan PHK.

Namun, dalam situasi tertentu, PHK dapat dibenarkan, termasuk karena alasan restrukturisasi, efisiensi, perubahan status perusahaan, atau penggabungan usaha. Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 memberikan dasar bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena adanya penggabungan, peleburan, perubahan status perusahaan, dengan syarat perusahaan tidak bersedia menerima kembali pekerja yang bersangkutan.

Ketentuan ini dipertegas dalam Pasal 36 huruf d PP 35 Tahun 2021, yang menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena “perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian”. Namun, Pasal 37 PP 35/2021 juga menegaskan bahwa PHK tersebut harus dilakukan secara prosedural, termasuk melalui pemberitahuan tertulis, pembuktian kondisi restrukturisasi, serta pembayaran kompensasi (pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak) sebagaimana diatur dalam Pasal 40.

b. Prinsip Perlindungan Pekerja

³ Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 61. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/165200/pp-no-35-tahun-2021>

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia dibangun atas asas keadilan, perlindungan, dan keseimbangan, yang berarti bahwa meskipun pengusaha memiliki hak untuk mengatur perusahaan termasuk restrukturisasi, hak-hak pekerja tetap harus dijamin. Mahkamah Konstitusi dalam berbagai putusannya menegaskan pentingnya perlindungan konstitusional terhadap pekerjaan yang layak (Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D UUD 1945). Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja tidak boleh menjadi tindakan sepihak yang merugikan pekerja tanpa mekanisme penyelesaian dan kompensasi yang adil⁴.

c. Pertanggungjawaban Hukum dan Yurisprudensi

Secara yuridis, restrukturisasi memang dapat menjadi alasan PHK, tetapi harus didasarkan pada data objektif dan bukti otentik. Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015, majelis hakim menilai bahwa pengusaha tidak cukup membuktikan alasan restrukturisasi secara konkret dan tidak melakukan PHK melalui prosedur yang diatur undang-undang. Akibatnya, PHK tersebut dinyatakan cacat hukum dan tidak sah, dan pengusaha diwajibkan membayar kompensasi yang lebih besar kepada pekerja.

Putusan tersebut menegaskan bahwa alasan “restrukturisasi” tidak boleh menjadi dalih untuk menghindari kewajiban hukum atau melakukan PHK secara sepihak. Pengusaha harus mampu membuktikan bahwa restrukturisasi benar-benar terjadi dan tidak semata-mata sebagai justifikasi administratif. Ini menunjukkan bahwa PHK dengan alasan restrukturisasi bersifat legal secara normatif, namun sangat bergantung pada penerapannya secara faktual dan prosedural.

d. Kompensasi dan Hak-Hak Pekerja

Dalam kondisi PHK karena restrukturisasi, pekerja berhak mendapatkan kompensasi sesuai Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021, yakni:

- 1) Uang pesangon
- 2) Uang penghargaan masa kerja
- 3) Uang penggantian hak

Besarnya kompensasi bervariasi tergantung masa kerja, status hubungan kerja, serta jenis restrukturisasi yang dilakukan. Jika pengusaha lalai dalam

⁴ Muchsin, M. (2003). *Perlindungan dan kepastian hukum bagi investor di Indonesia*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

memenuhi kewajiban ini, maka pekerja dapat menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2. PHK Sepihak karena Restrukturisasi Dibenarkan Menurut Hukum

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak merupakan tindakan hukum yang sangat serius karena menyangkut hak konstitusional pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Di Indonesia, sistem hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hak dan kewajiban pekerja, tetapi juga membatasi kewenangan pengusaha dalam melakukan PHK, termasuk ketika didasarkan pada alasan restrukturisasi perusahaan. Oleh karena itu, untuk menjawab apakah PHK secara sepihak karena restrukturisasi dapat dibenarkan menurut hukum, perlu dianalisis dari dua dimensi: substansi hukum dan prosedur hukum.

a. Pembenaran secara substansi

Secara substansi, hukum Indonesia memang mengakui bahwa restrukturisasi dapat dijadikan alasan yang sah untuk melakukan PHK. Hal ini diatur dalam: Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja apabila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, dengan syarat pengusaha tidak bersedia mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Ketentuan ini diperkuat dan diperjelas dalam Pasal 36 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menyebutkan bahwa PHK dapat dilakukan karena perusahaan melakukan efisiensi atau restrukturisasi untuk mencegah kerugian. Namun demikian, pembenaran substansial ini tidak bersifat mutlak. Perusahaan harus membuktikan secara konkret dan objektif bahwa restrukturisasi benar-benar diperlukan dan berkaitan langsung dengan kelangsungan usaha, misalnya melalui laporan keuangan yang merugi, perubahan strategi bisnis, atau kebutuhan untuk mengurangi beban operasional.⁵

b. Pembenaran secara Prosedural

⁵ Asri, D. N., & Rahayu, W. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 1(6), 503–514. <https://doi.org/10.55637/lg.v1i6.105>

Meskipun alasan restrukturisasi diakui, hukum Indonesia tidak membenarkan PHK dilakukan secara sepihak, tanpa prosedur hukum yang sah. Hal ini diatur dalam:

- 1) Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa sebelum melakukan PHK, pengusaha wajib melakukan perundingan bipartit dengan pekerja atau serikat pekerja untuk mencapai kesepakatan. Jika tidak tercapai, maka harus diselesaikan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Pasal 37 PP No. 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa PHK harus dilakukan melalui pemberitahuan tertulis paling lambat 14 hari sebelumnya dan disertai pemberian hak normatif, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40.

Jika prosedur ini dilanggar, maka PHK tersebut dapat dianggap cacat hukum, bahkan meskipun alasan restrukturisasi dibenarkan secara substansial. Inilah yang membedakan PHK sah dan tidak sah dalam praktik hukum ketenagakerjaan Indonesia: tidak cukup hanya alasan yang sah, tetapi juga wajib disertai prosedur yang sah⁶.

c. Pandangan Mahkamah Konstitusi dan Praktik Yurisprudensi

Mahkamah Konstitusi dalam beberapa putusannya misalnya Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 menegaskan bahwa hak atas pekerjaan yang layak merupakan bagian dari hak konstitusional warga negara yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu, PHK hanya boleh dilakukan sebagai jalan terakhir (*last resort*), dan tidak boleh dijadikan alat tekanan atau sarana efisiensi yang merugikan hak pekerja secara sewenang-wenang.

Hal ini juga ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015, di mana majelis hakim menilai bahwa alasan restrukturisasi yang diajukan pengusaha tidak dibuktikan secara konkret, dan karena pengusaha tidak menempuh proses bipartit dan penyelesaian perselisihan sesuai hukum, PHK tersebut dinyatakan tidak sah dan pengusaha diwajibkan membayar kompensasi lebih besar⁷.

⁶ Gunarto, G. (2019). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Yustisia*, 8(2), 188–197.
<https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/view/35680>

⁷ Cahyani, A. D. (2021). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Pengusaha dengan Alasan Efisiensi. *Jurnal Hukum dan Kenotariatan*, 5(2), 112–123.

AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DENGAN
ALASAN RESTRUKTURISASI PERUSAHAAN
(Studi Putusan Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015)

Lilis Agustina

d. Konsekuensi Hukum PHK Sepihak yang Tidak Sah

Jika PHK dilakukan secara sepihak tanpa alasan dan prosedur yang sah, maka menurut hukum:

- 1) PHK tersebut dapat dibatalkan atau dinyatakan tidak sah oleh Pengadilan Hubungan Industrial;
- 2) Pekerja dapat dikembalikan ke posisi semula (rehire) atau diberikan kompensasi tambahan, sesuai putusan pengadilan;
- 3) Perusahaan dapat dikenakan tanggung jawab hukum dan moral atas pelanggaran prinsip hubungan industrial yang adil dan beradab.

3. Pertimbangan Hukum Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

Putusan Mahkamah Agung Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 merupakan salah satu yurisprudensi penting dalam perkara ketenagakerjaan, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan dengan alasan restrukturisasi. Dalam kasus ini, Mahkamah Agung secara tegas memberikan pertimbangan bahwa restrukturisasi tidak dapat dijadikan alasan tunggal dan mutlak untuk melakukan PHK, terutama jika tidak disertai bukti yang kuat dan proses yang sesuai dengan ketentuan hukum. Perkara bermula ketika perusahaan PT Gajah Tunggal Tbk memutuskan untuk melakukan PHK terhadap seorang karyawan secara sepihak dengan alasan efisiensi akibat restrukturisasi internal perusahaan. Namun dalam prosesnya, perusahaan tidak dapat menunjukkan adanya bukti otentik yang menjelaskan bahwa kondisi restrukturisasi tersebut benar-benar terjadi atau mendesak, seperti laporan kerugian keuangan, struktur organisasi baru, atau perubahan operasional yang signifikan.

Dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung menilai bahwa tindakan PHK tersebut tidak memenuhi asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Salah satu poin utama yang ditekankan Mahkamah adalah bahwa pengusaha seharusnya melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu dengan pekerja atau perwakilannya, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan. Proses ini menjadi penting karena merupakan wujud pengakuan atas hak pekerja

untuk mengetahui dan merespons alasan-alasan PHK sebelum keputusan dijatuhkan. Dalam kasus ini, perusahaan mengabaikan proses tersebut, sehingga Mahkamah menilai bahwa PHK dilakukan secara sepihak tanpa prosedur hukum yang sah⁸.

Selain aspek prosedural, Mahkamah juga memeriksa aspek substansial, pada posisi pekerja yang di-PHK. Karena perusahaan gagal yakni apakah restrukturisasi yang dimaksud benar-benar terjadi dan berdampak langsung membuktikan hal tersebut, Mahkamah menyatakan bahwa dalih restrukturisasi yang digunakan hanyalah sebagai alasan administratif yang lemah dan tidak berdasar. Lebih lanjut, Mahkamah menilai bahwa tindakan PHK sepihak tersebut telah menyebabkan kerugian bagi pekerja, baik secara materiil maupun imateriil, dan bertentangan dengan prinsip perlindungan konstitusional terhadap hak atas pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Sebagai konsekuensi hukumnya, Mahkamah Agung dalam amar putusannya memerintahkan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang di-PHK, termasuk pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai peraturan perundang-undangan. Putusan ini menjadi penting karena menunjukkan bahwa Mahkamah tidak hanya menilai keabsahan alasan PHK, tetapi juga menekankan pentingnya proses dan bukti nyata dalam setiap tindakan pengakhiran hubungan kerja. Putusan ini juga mempertegas bahwa dalam konteks hubungan industrial, keadilan prosedural (procedural justice) memiliki kedudukan yang sama pentingnya dengan keadilan substantif (substantive justice).

E. Penutup

Pelaksanaan restrukturisasi perusahaan yang diakibatkan PHK sepihak dilakukan Upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartite, dikarenakan perundingan Bipartite tidak tercapai, maka pihak pekerja atas inisiatifnya melakukan upaya hukum berupa jalan tengah untuk mencari Win-Win Solution atas sengketa PHK sepihak kepada mediator yang tersedia di PHI.

Pertimbangan hukum hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Putusan Nomor 124 PK/PDT.SUS-PHI/2015 dalam hal Peninjauan Kembali yang dilakukan Hakim, bahwa hakim mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk Sebagian.

⁸ Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2015). *Putusan Mahkamah Agung Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015*. Jakarta: Direktori Putusan Mahkamah Agung RI. <https://putusan3.mahkamahagung.go.id>

AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DENGAN
ALASAN RESTRUKTURISASI PERUSAHAAN
(Studi Putusan Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015)

Lilis Agustina

F. Daftar Pustaka

- Asri, D. N., & Rahayu, W. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, **1**(6), 503–514. <https://doi.org/10.55637/lg.v1i6.105>
- Cahyani, A. D. (2021). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Pengusaha dengan Alasan Efisiensi. *Jurnal Hukum dan Kenotariatan*, **5**(2), 112–123.
- Fitriani, N. (2020). Analisis hukum terhadap PHK karena efisiensi dan restrukturisasi perusahaan menurut UU No. 13 Tahun 2003. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, **50**(2), 213–229. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no2.2384>
- Gunarto, G. (2019). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Yustisia*, **8**(2), 188–197. <https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/view/35680>
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2015). *Putusan Mahkamah Agung Nomor 124 PK/Pdt.Sus-PHI/2015*. Jakarta: Direktori Putusan Mahkamah Agung RI. <https://putusan3.mahkamahagung.go.id>
- Manulang, M. (2022). Tinjauan hukum terhadap PHK dengan alasan restrukturisasi dan efisiensi perusahaan. *Jurnal Hukum & Humaniora*, **6**(1), 67–78.
- Muchsin, M. (2003). *Perlindungan dan kepastian hukum bagi investor di Indonesia*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 61. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/165200/pp-no-35-tahun-2021>