

Analisis penyebab PHK di PT. Indofood dan hak hak pekerja yang di PHK menurut UU ketenagakerjaan

Muhammad Aldi Khoiri¹, Putri Nabila Sitorus Pane², Audi Iestari Sihotang³, Nadia Putri Naya⁴, Lukmanul Hakim⁵

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

muhammadaldikhoiri@gmail.com¹, nabilanabila4@icloud.com², audisihotang@gmail.com³,
putrinayanadia@gmail.com⁴, lukmanulhakimshb@gmail.com⁵

Abstract

Termination of employment (PHK) is one of the crucial issues in industrial relations that has a direct impact on the economic and psychological stability of workers. This research aims to analyze the causes of layoffs that occur at PT Indofood Sukses Makmur Tbk and evaluate the fulfillment of workers' rights in accordance with the provisions of labor legislation in Indonesia. The method used is a qualitative approach with literature studies from legal sources, scientific journals, and company documents. The results showed that layoffs at PT Indofood were triggered by various factors, including cost efficiency, organizational restructuring, digital transformation, and the long-term impact of the Covid-19 pandemic. In addition, there are indications that the implementation of layoffs has not fully complied with legal provisions, such as the lack of a bipartite process and inappropriate compensation. This study concludes that although layoffs are the right of companies, their implementation must still pay attention to the principles of justice, transparency, and protection of workers' normative rights. It is necessary to increase government supervision and strengthen the role of labor unions in order to create harmonious and sustainable industrial relations.

Keywords: Termination of Employment, PT Indofood, workers' rights, Labor Law, labor unions, unilateral layoffs

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu krusial dalam hubungan industrial yang berdampak langsung terhadap stabilitas ekonomi dan psikologis pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab PHK yang terjadi di PT Indofood Sukses Makmur Tbk serta mengevaluasi pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi pustaka dari sumber hukum, jurnal ilmiah, dan dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK di PT Indofood dipicu oleh berbagai faktor, antara lain efisiensi biaya, restrukturisasi organisasi, transformasi digital, serta dampak jangka panjang dari pandemi Covid-19. Selain itu, ditemukan indikasi pelaksanaan PHK yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum, seperti kurangnya proses bipartit dan kompensasi yang tidak sesuai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun PHK merupakan hak perusahaan, pelaksanaannya harus tetap memperhatikan asas keadilan, transparansi, serta perlindungan hak-hak normatif pekerja. Diperlukan peningkatan pengawasan

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

pemerintah dan penguatan peran serikat pekerja guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, PT Indofood, hak pekerja, UU Ketenagakerjaan, serikat buruh, PHK sepihak

Pendahuluan

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) telah menjadi isu global yang semakin menonjol dalam beberapa tahun terakhir, terutama di tengah ketidakpastian ekonomi, kemajuan teknologi, dan perubahan strategi bisnis perusahaan. Banyak perusahaan besar di dunia, termasuk di Indonesia, seperti PT Indofood Sukses Makmur Tbk, juga mengalami tekanan bisnis yang mendorong perlunya efisiensi, termasuk melalui PHK. PHK massal kerap menjadi bagian dari upaya restrukturisasi, efisiensi biaya, atau penyesuaian terhadap perkembangan teknologi seperti otomatisasi dan kecerdasan buatan.

Dampak PHK tidak hanya dirasakan oleh pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, ekonomi, dan sosial mereka. Selain itu, PHK juga dapat menurunkan moral dan produktivitas pekerja yang masih bertahan di perusahaan. Di PT Indofood, permasalahan PHK menjadi perhatian serius karena adanya laporan peningkatan jumlah pemutusan hubungan kerja dalam beberapa tahun terakhir, khususnya di masa pasca-pandemi Covid-19.

Beberapa faktor utama yang memicu PHK di PT Indofood antara lain efisiensi operasional, penurunan kinerja keuangan di unit tertentu, restrukturisasi lini produksi, serta digitalisasi proses bisnis yang menyebabkan pergeseran kebutuhan tenaga kerja. Pandemi Covid-19 juga memperburuk kondisi industri manufaktur dan distribusi, termasuk di sektor makanan dan minuman, yang merupakan bisnis inti Indofood. Hal ini menambah tekanan perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya, termasuk melalui pengurangan tenaga kerja.

Kondisi ini menyebabkan ketidakpastian bagi para pekerja dan menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana hak-hak mereka dilindungi dan dipenuhi setelah terkena PHK. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab utama PHK di PT Indofood serta mengevaluasi sejauh mana hak-hak pekerja yang terkena PHK telah terpenuhi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa PHK dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti masalah pribadi, budaya organisasi, kepuasan kerja kolektif, dan kebijakan internal

perusahaan dalam mengelola rotasi dan retensi karyawan (Purwaningtyas, 2023). Di sisi lain, kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai alasan sah PHK serta hak-hak pekerja yang terkena dampak. Hak-hak tersebut mencakup pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan jaminan kehilangan pekerjaan sebesar 60 persen gaji selama enam bulan.

Penelitian mengenai implementasi hak normatif pekerja dalam konteks PHK di PT Indofood menjadi sangat relevan, terutama dalam menyikapi perubahan regulasi ketenagakerjaan. Menurut Salamena & Saleh (2025), pemahaman komprehensif terhadap perlindungan pekerja di era regulasi baru sangat dibutuhkan guna menjembatani kepentingan pekerja dan perusahaan. Kebijakan pemerintah yang menjadi landasan penting dalam penelitian ini, seperti UU Cipta Kerja dan PP Nomor 6 Tahun 2025, menekankan pentingnya keseimbangan antara efisiensi bisnis dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menganalisis penyebab utama PHK di PT Indofood Sukses Makmur Tbk serta mengevaluasi pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena PHK berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi PT Indofood dan pemangku kepentingan terkait dalam mengelola proses PHK secara adil dan sesuai hukum, serta memperkuat perlindungan bagi pekerja yang terdampak dalam jangka panjang.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan industrial. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK adalah “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. PHK dapat terjadi atas inisiatif pengusaha, pekerja, atau karena faktor eksternal lainnya. Dalam praktiknya, PHK seringkali menjadi jalan terakhir yang diambil perusahaan ketika menghadapi masalah internal maupun eksternal yang mempengaruhi kelangsungan usaha.

2. Teori Penyebab PHK

Menurut Robbins (2015), PHK dapat terjadi karena faktor internal dan eksternal perusahaan. Faktor internal meliputi efisiensi biaya, restrukturisasi organisasi, perubahan teknologi, dan penurunan kinerja perusahaan. Sementara faktor eksternal meliputi krisis ekonomi, perubahan regulasi pemerintah, serta perkembangan teknologi yang menyebabkan otomatisasi pekerjaan. Annisa Sativa (2008) juga menjelaskan bahwa penyebab PHK dapat dikelompokkan menjadi beberapa faktor, antara lain:

- a. Kinerja pekerja yang tidak baik
- b. Penolakan pekerja untuk menandatangani kontrak
- c. Pelanggaran aturan perusahaan
- d. Perubahan struktur organisasi
- e. Efisiensi biaya
- f. Berakhirnya masa kontrak
- g. Pensiun atau usia lanjut
- h. Kesehatan pekerja yang menurun
- i. Meninggal dunia

Selain itu, faktor eksternal seperti pandemi Covid-19 juga telah terbukti meningkatkan angka PHK secara signifikan di berbagai sektor industri (BPS, 2021).

3. Jenis-Jenis PHK

Menurut Lalu Husni (2014), PHK dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan penyebab dan pihak yang menginisiasi, yaitu:

- a. PHK atas inisiatif pengusaha: biasanya karena alasan efisiensi, pelanggaran berat, perusahaan tutup, atau perubahan status dan kepemilikan perusahaan.
- b. PHK atas permintaan pekerja: misalnya karena pelanggaran hak normatif oleh perusahaan.
- c. PHK karena hukum: seperti berakhirnya masa kontrak, pensiun, atau meninggal dunia.
- d. PHK berdasarkan putusan pengadilan: terjadi jika ada perselisihan yang tidak dapat diselesaikan secara bipartit atau tripartit.

4. Hak-Hak Pekerja yang di-PHK Menurut UU Ketenagakerjaan

Perlindungan hak pekerja yang di-PHK telah diatur secara jelas dalam berbagai regulasi, antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

c. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja

a. PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Berdasarkan regulasi tersebut, pekerja yang di-PHK berhak atas:

b. Uang Pesangon: kompensasi finansial yang diberikan sesuai masa kerja.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK): penghargaan atas loyalitas dan masa kerja pekerja.

c. Uang Penggantian Hak: meliputi hak cuti tahunan yang belum diambil, biaya pulang ke daerah asal, dan hak-hak lain yang diatur dalam perjanjian kerja.

d. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja bagi pekerja yang di-PHK.

Besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan dan dapat berbeda tergantung alasan PHK dan kondisi perusahaan. Dalam hal perusahaan mengalami kerugian atau pailit, besaran pesangon dapat dikurangi.

5. Perlindungan Hukum dan Penyelesaian Perselisihan PHK

Perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK juga diatur dalam Pasal 151 dan Pasal 153 UU Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa PHK harus diupayakan sebagai langkah terakhir (ultimum remedium) dan harus melalui proses musyawarah terlebih dahulu. Jika tidak tercapai kesepakatan, perselisihan dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004.

Selain itu, pemerintah juga mendorong perusahaan untuk melakukan dialog sosial dan negosiasi bipartit sebelum mengambil keputusan PHK, guna meminimalisir dampak sosial dan ekonomi bagi pekerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan library research atau literature review, yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis data sekunder yang berasal dari berbagai sumber pustaka yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, undang-undang, artikel, dan dokumen terkait lainnya. Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi, yakni mengumpulkan dan menelaah dokumen-dokumen dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Proses ini mencakup pencarian melalui perpustakaan digital, jurnal online, portal hukum, dan publikasi resmi.

Hasil Dan Pembahasan

1. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Indofood

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu keputusan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak besar bagi pekerja dan perusahaan. PT Indofood Sukses Makmur Tbk (Indofood), sebagai salah satu perusahaan pangan terbesar di Indonesia, tidak luput dari dinamika ini. Berdasarkan penelusuran literatur, laporan serikat buruh, dan data dari media, beberapa penyebab PHK yang terjadi di PT Indofood antara lain sebagai berikut:

a. Efisiensi Perusahaan dalam Menanggapi Tekanan Ekonomi: PHK yang dilakukan PT Indofood umumnya dilatarbelakangi oleh alasan efisiensi perusahaan. Dalam situasi ekonomi yang tidak menentu, seperti inflasi global, kenaikan harga bahan baku, dan fluktuasi nilai tukar, perusahaan cenderung melakukan penyesuaian struktur biaya. Langkah efisiensi ini termasuk pengurangan tenaga kerja guna menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 164 ayat (3), pengusaha dapat melakukan PHK karena alasan efisiensi untuk mencegah kerugian.

b. Transformasi Digital dan Otomatisasi: PT Indofood mulai mengadopsi teknologi otomatisasi dalam lini produksi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Penerapan mesin otomatis atau sistem digital menyebabkan pergeseran kebutuhan tenaga kerja, di mana beberapa posisi menjadi tidak relevan. Akibatnya, terjadi pengurangan karyawan di beberapa unit kerja, terutama yang bersifat operasional rutin. Proses ini umum terjadi di industri besar yang menghadapi tuntutan produksi massal dan efisiensi tinggi.

c. Restrukturisasi dan Rasionalisasi Organisasi: Restrukturisasi perusahaan adalah strategi manajerial untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Indofood dilaporkan melakukan restrukturisasi, seperti penggabungan unit bisnis, penyesuaian jobdesk, serta pengurangan jumlah jabatan fungsional tertentu. Dalam proses ini, beberapa karyawan dinyatakan tidak lagi sesuai dengan kebutuhan organisasi baru dan dikenai PHK.

d. Dampak Jangka Panjang Pandemi COVID-19: Pandemi COVID-19 secara tidak langsung masih memberikan dampak terhadap strategi perusahaan. Selama pandemi, Indofood menghadapi tantangan distribusi, penurunan daya beli konsumen, dan perubahan pola konsumsi. Walaupun kini kondisi mulai membaik, efek jangka panjang pandemi menyebabkan perusahaan melakukan adaptasi jangka panjang terhadap struktur bisnisnya, termasuk rasionalisasi tenaga kerja.

e. Pelanggaran Disiplin atau Perjanjian Kerja: Selain alasan struktural, PHK di Indofood juga terjadi karena alasan individual, seperti pelanggaran disiplin kerja, ketidakhadiran tanpa izin, atau pelanggaran terhadap etika kerja perusahaan. Berdasarkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, PHK dapat dilakukan jika pekerja melakukan pelanggaran berat seperti penipuan, pencurian, atau penganiayaan di lingkungan kerja.

2. Hak-Hak Pekerja yang Di-PHK Menurut UU Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya (PP No. 35 Tahun 2021), secara jelas mengatur hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Hak-hak tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum agar pekerja mendapatkan kepastian dan keadilan.

a. Uang Pesangon: Pekerja yang terkena PHK berhak atas uang pesangon yang besarnya ditentukan oleh masa kerja. Dalam ketentuan UU, pesangon diberikan minimal sebesar 1 bulan gaji bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, dan meningkat secara proporsional hingga maksimal 9 bulan gaji bagi masa kerja di atas 24 tahun. Komponen gaji yang diperhitungkan mencakup gaji pokok dan tunjangan tetap.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK): Jika pekerja telah bekerja lebih dari 3 tahun, ia berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja. Nilainya bertingkat, misalnya 2 bulan upah untuk masa kerja 3-6 tahun, hingga maksimal 10 bulan upah untuk masa kerja 24 tahun ke atas. Hal ini bertujuan untuk menghargai loyalitas dan kontribusi karyawan selama masa kerja.

c. Uang Penggantian Hak (UPH): UPH mencakup hak-hak pekerja yang belum diberikan dan harus dibayarkan oleh perusahaan saat terjadi PHK. Beberapa komponen UPH antara lain:

- Sisa cuti tahunan yang belum diambil,
- Biaya pulang ke kampung halaman jika pekerja berasal dari luar daerah,
- Fasilitas atau tunjangan lain yang seharusnya diterima sesuai perjanjian kerja atau kebijakan perusahaan.

d. Manfaat Jaminan Sosial Ketenagakerjaan: Pekerja yang di-PHK juga berhak atas klaim program jaminan sosial ketenagakerjaan, khususnya program JHT (Jaminan Hari Tua) dari BPJS Ketenagakerjaan. Sejak perubahan aturan tahun 2022, pekerja dapat mencairkan JHT penuh setelah 1 bulan dari tanggal PHK. Selain itu, pekerja berhak atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), jika terdaftar dalam program tersebut.

e. Proses PHK yang Adil dan Transparan: UU Ketenagakerjaan mewajibkan perusahaan untuk melakukan perundingan bipartit dengan pekerja atau serikat pekerja sebelum melaksanakan PHK. Jika tidak ada kesepakatan, proses harus dilanjutkan ke mediasi Dinas Ketenagakerjaan. Apabila tetap gagal, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menjadi tahap akhir. PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa proses ini dapat dianggap cacat hukum.

Berdasarkan laporan dari Federasi Serikat Pekerja (FSPMI) dan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang menangani kasus buruh, terdapat beberapa pengaduan mengenai dugaan PHK sepihak oleh pihak Indofood. Sejumlah buruh mengaku tidak dilibatkan dalam perundingan, tidak mendapat kompensasi penuh, atau tidak diberikan surat PHK secara resmi.

Dalam konteks ini, langkah pekerja menempuh jalur hukum ke PHI merupakan wujud implementasi hak konstitusional untuk mendapatkan keadilan. Tindakan Indofood dalam kasus tersebut, jika terbukti menyalahi prosedur, berpotensi melanggar UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja.

Hal ini mempertegas pentingnya pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan dan peran aktif serikat buruh dalam mengadvokasi hak-hak pekerja. Di sisi lain, perusahaan juga perlu meningkatkan praktik tata kelola hubungan industrial yang adil dan sesuai hukum.

PHK di PT Indofood merupakan akibat dari kombinasi faktor ekonomi, transformasi industri, dan kebijakan manajerial. Meski perusahaan memiliki hak untuk melakukan PHK, namun pelaksanaannya harus mengikuti mekanisme yang telah diatur oleh undang-undang. Hak-hak pekerja yang di-PHK, seperti pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, dan jaminan sosial, harus diberikan secara adil.

Kepatuhan terhadap UU Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi hak pekerja, tetapi juga menjaga reputasi dan kesinambungan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, proses PHK seharusnya menjadi jalan terakhir setelah semua alternatif penyelesaian telah ditempuh.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Indofood disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Penyebab utama meliputi efisiensi perusahaan akibat tekanan ekonomi global, adopsi teknologi dan otomatisasi yang menggantikan peran tenaga kerja manusia,

restrukturisasi organisasi, dampak jangka panjang dari pandemi COVID-19, serta pelanggaran disiplin oleh pekerja.

PHK, meskipun merupakan hak perusahaan, harus dilakukan dengan mengikuti prosedur yang sah dan adil sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Pekerja yang di-PHK memiliki hak-hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan manfaat dari program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Namun dalam praktiknya, masih ditemukan kasus-kasus di mana pelaksanaan PHK di PT. Indofood dianggap tidak sesuai dengan ketentuan hukum, seperti tidak adanya perundingan bipartit, kompensasi yang tidak sesuai, serta proses PHK yang dilakukan secara sepihak. Hal ini menandakan perlunya pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah serta penguatan peran serikat pekerja untuk melindungi hak-hak buruh.

Dengan demikian, PHK seharusnya menjadi jalan terakhir setelah semua upaya penyelamatan hubungan kerja dilakukan. Ketentuan hukum yang ada harus ditegakkan untuk menciptakan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkelanjutan bagi kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Fitriani, D. & Prasetyo, R. (2020). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 12(2), 135-149.
- Hamzah, A. (2022). Kajian PHK Sepihak dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan Sosial*, 7(1), 51-64.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Laporan Tahunan: Data Ketenagakerjaan Nasional Tahun 2022*. Jakarta: Kemnaker RI.
- Mulyadi, M. (2019). Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum & Perburuhan*, 14(3), 211-225.
- Nugroho, R. (2020). *Hubungan Industrial di Era Disrupsi: Tantangan dan Peluang*. Yogyakarta: Deepublish.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Purwaningtyas, R. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Perusahaan. *Karimah Tauhid*, 2(3), 747-753.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
- Salamena, H. J., & Saleh, M. (2025). Perubahan Hak Normatif Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 3(2), 1-13.
- Serikat Pekerja Indofood (FSPMI). (2022). *Laporan Tahunan Sengketa Ketenagakerjaan dan PHK di Indofood*. Jakarta: Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia.
- Setiawan, E. (2023). Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dalam Proses PHK di Perusahaan Swasta. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20(1), 1-15.
- Yuliana, R. & Wijayanti, A. (2018). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Pasca PHK dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 98-107.