



ISSN 2797-8508 (Print)  
ISSN 2807-8330 (Online)

**VOL. 5 NO. 1, JAN-JUNE (2025)**

**Saran Perujukan**

*How to cite:*

Sasikirana, Aurelia., & Damayanti, Ratih. (2025). Akibat Hukum Terhadap Keabsahan Phk Sepihak Melalui Media Komunikasi Digital (Whatsapp) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal, 5 (1) 1-16.  
<https://doi.org/10.15294/ipmhi.v5i1.84391>

© 2022 Authors. This work is licensed under a [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-NC-SA 4.0\)](#). All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions. This title has been indexed by [Google Scholar](#)

# **Akibat Hukum Terhadap Keabsahan PHK Sepihak Melalui Media Komunikasi Digital (Whatsapp) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan**

*Legal Consequences of the Validity of Unilateral Employment Termination via Digital Communication Media (WhatsApp) from the Perspective of Labor Law*

Aurelia Dinda Sasikirana<sup>1</sup> , Ratih Damayanti<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang,

 Email Korespondensi: [aureliadinda20@students.unnes.ac.id](mailto:aureliadinda20@students.unnes.ac.id)

**Abstract** *The advancement of information technology has significantly impacted industrial relations, particularly with the growing use of digital platforms such as WhatsApp to carry out employment terminations. This paper seeks to examine the legal implications and validity of unilateral employment termination communicated through digital means, within the framework of Indonesian labor law. The study adopts a normative juridical method and focuses on a case study of the Industrial Relations Court's decision in PT Saraswanti Indoland (2017). The findings reveal that terminations not following formal procedures—such as written notice, bipartite negotiation, and fulfillment of employee entitlements—are legally flawed and subject to annulment. Although digital communication may be used as supporting evidence, it*

*cannot substitute for the legal procedures required for a valid dismissal. The paper argues that labor law reform is needed to respond to technological developments while still upholding fundamental principles of worker protection. It concludes that terminations conducted via WhatsApp, without proper legal procedures, lack legal validity. This underscores the urgent need to update regulations to bridge the gap between digital practices and established legal standards.*

**Keywords** Labor Law, Termination Procedure, Unilateral dismissal, WhatsApp

**Abstrak** Perkembangan teknologi informasi telah membawa dampak signifikan terhadap praktik hubungan industrial, termasuk dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) yang kini kerap dilakukan melalui media digital seperti WhatsApp. Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum terhadap keabsahan PHK sepihak yang disampaikan secara digital dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan studi kasus pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam perkara PT Saraswanti Indoland (2017). Hasil analisis menunjukkan bahwa PHK yang tidak memenuhi prosedur formal, seperti pemberitahuan tertulis, perundingan bipartit, serta pemenuhan hak-hak pekerja, dianggap cacat hukum dan dapat dibatalkan. Media komunikasi digital dapat berfungsi sebagai alat bukti, tetapi tidak dapat menggantikan prosedur hukum yang sah. Oleh karena itu, dibutuhkan pembaruan hukum ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi digital tanpa mengabaikan prinsip perlindungan pekerja. Kesimpulannya, PHK melalui WhatsApp tanpa mengikuti prosedur hukum ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum yang sah, dan reformasi regulasi diperlukan untuk menjembatani kesenjangan antara praktik digital dan sistem hukum formal.

**Kata kunci** Hukum Ketenagakerjaan, PHK sepihak, Prosedur PHK, WhatsApp

## A. Pendahuluan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu bentuk pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang memiliki dampak signifikan terhadap keberlangsungan hidup dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.<sup>1</sup> PHK tidak hanya berimplikasi pada aspek ekonomi, tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan sosial pekerja.<sup>2</sup> Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan di Indonesia secara tegas memberikan perhatian khusus terhadap mekanisme dan pelaksanaan PHK. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun

---

<sup>1</sup> Maysanda Rahmanisa Zahra et al., "Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia," *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research* 2, no. 1 (2025): 12–24.

<sup>2</sup> Gunardi Lie, J. H. S. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja Implikasi Hukum dan Keadilan di Tengah Perubahan Industri. *Jurnal Akuntansi Hukum Dan Edukasi*, 1(2), 720–729.

2020 tentang Cipta Kerja, mengatur secara rinci prosedur, alasan yang dibenarkan, serta hak dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam proses PHK.<sup>3</sup>

Tujuan utama dari pengaturan ini adalah untuk menjamin perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak menjadi korban tindakan sepihak dari pengusaha yang dapat merugikan hak-hak dasar mereka serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan antara pekerja dan pengusaha.<sup>4</sup> Dalam pelaksanaannya, PHK harus dilakukan dengan prinsip kehati-hatian dan memenuhi asas keadilan, transparansi, serta prosedural yang benar.<sup>5</sup> Prosesnya melibatkan mediasi atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi ketidaksepakatan antara kedua belah pihak.<sup>6</sup> Dengan demikian, keberadaan aturan hukum yang komprehensif ini diharapkan dapat meminimalisir konflik dan memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat.

Namun, dalam praktiknya, terjadi berbagai penyimpangan terhadap prosedur hukum tersebut. Salah satu fenomena yang semakin sering terjadi di era digital saat ini adalah penyampaian PHK secara sepihak melalui media komunikasi digital, khususnya aplikasi pesan instan seperti WhatsApp. WhatsApp sebagai salah satu media digital dalam komunikasi semakin berkembang pesat, terutama sejak pandemi COVID-19 yang mengubah pola interaksi kerja menjadi serba digital.<sup>7</sup> Media ini, yang awalnya digunakan hanya untuk komunikasi informal, kini mulai digunakan dalam urusan yang bersifat legal dan administratif, termasuk dalam hubungan industrial. Kemudahan dan kecepatan komunikasi digital mendorong sebagian perusahaan untuk menggunakan dalam penyampaian keputusan penting, termasuk PHK.<sup>8</sup>

Penggunaan WhatsApp sebagai sarana untuk menyampaikan keputusan PHK mencerminkan adanya perubahan besar dalam cara perusahaan beroperasi.<sup>9</sup> Walaupun mudah dan cepat, penggunaan media digital ini dapat berisiko terhadap perlindungan hak pekerja, terutama terkait dengan keabsahan dan validitas

<sup>3</sup> Mokoginta et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Lex Crimen* 11, no. 5 (2022): 1–8.

<sup>4</sup> Aulia Putri Izzati and S Suwarsit, "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, no. 2 (2024): 168–175.

<sup>5</sup> Rahmawati Kusuma, & AD Basniwati. (2022). Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *The Juris*, 6(2), 325–332.

<sup>6</sup> Catherine Fernanda, Y. G. (2025). Mekanisme Penerapan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi, 2(1), 49–64.

<sup>7</sup> Machyudin Agung Harahap and Susri Adeni, "Tren Penggunaan Media Sosial Selama Pandemi Di Indonesia," *Jurnal Professional Fis Unived* 7, no. 2 (2020): 13–23.

<sup>8</sup> L. Hadi Adha, Zaeni Asyhadi, and Rahmawati Kusuma, "Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia," *Jurnal Kompilasi Hukum* 5, no. 2 (2020): 268–298.

<sup>9</sup> Muhammad Ammar Afif, "Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Indisipliner Melalui Aplikasi Whatsapp Messenger," *Jurist-Diction* 3, no. 6 (2023): 2293.

prosedur yang seharusnya dilakukan sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>10</sup>

Salah satu kasus yang menimbulkan perdebatan hukum adalah PHK sepihak yang dilakukan oleh PT Saraswanti Indoland pada tahun 2017, di mana beberapa pekerja diberhentikan melalui grup WhatsApp tanpa adanya pemberitahuan tertulis resmi dan tanpa proses mediasi.<sup>11</sup> Praktik semacam ini menimbulkan keraguan terkait keabsahan hukum PHK yang disampaikan melalui media digital. Apakah PHK tersebut dapat dianggap sah menurut hukum ketenagakerjaan, atau justru batal demi hukum karena tidak memenuhi prosedur formal yang telah ditentukan.

Di sisi lain, perkembangan teknologi komunikasi belum sepenuhnya direspon oleh pembaruan hukum yang memadai, khususnya dalam menjawab validitas media digital sebagai sarana penyampaian keputusan yang berdampak hukum, seperti PHK. Hal ini menimbulkan persoalan penting tentang bagaimana hukum ketenagakerjaan Indonesia merespons realitas digital dalam konteks hubungan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas PHK sepihak dan ketentuan hukumnya, namun belum banyak yang secara khusus meneliti akibat hukum dari PHK yang disampaikan melalui WhatsApp, termasuk aspek prosedur yang seharusnya ditempuh agar PHK dapat dianggap sah. Misalnya, penelitian Poernomo dan Soekirno (2022)<sup>12</sup> mengulas keabsahan PHK secara umum, dan Setiawan (2023)<sup>13</sup> mulai menyentuh media digital, tetapi lebih fokus pada email, bukan WhatsApp yang kini jauh lebih umum digunakan. Artinya, terdapat celah dalam kajian hukum ketenagakerjaan mengenai perkembangan teknologi komunikasi dan dampaknya terhadap praktik PHK sepihak.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan melalui media digital (WhatsApp) dan menilai apakah prosedur yang ditempuh sudah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu hukum, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dan pembuat kebijakan untuk menghadirkan prosedur PHK yang tetap adil dan sah secara hukum dalam era digital.

<sup>10</sup> Amanda Pratiwi et al., "Pengaruh Digitalisasi Terhadap Hak Pekerja: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 2 (2025): 227–232.

<sup>11</sup> Salsabila Annisa Azmi. "Kena PHK Sepihak, Puluhan Karyawan Gugat PT Saraswanti Indoland," *Harianjogja.Com.* (2018).

<sup>12</sup> Soekirno dan Poernomo. (2022). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha. *Jurnal Krisna Law*, 4(13), 49–58.

<sup>13</sup> Alkahfi setiawan, S. (2023). Perlindungan Hukum Negara Terhadap Hak Warga Bekerja Di Era Digital. *Jurnal Rechtens*, 12(1), 141–156.

## B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu pendekatan yang bertumpu pada studi terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku, dengan menelaah peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta putusan pengadilan yang relevan.<sup>14</sup> Fokus utama penelitian adalah menganalisis keabsahan PHK secara sepihak melalui media digital, khususnya WhatsApp, dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Data yang digunakan bersumber dari bahan hukum primer seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya serta studi kasus PT Saraswanti Indoland tahun 2017. Selain itu, digunakan pula bahan hukum sekunder berupa literatur dan pendapat para ahli. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai dampak hukum dari PHK digital yang tidak prosedural dan rekomendasi pembaruan regulasi di era komunikasi digital.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Akibat Hukum terhadap Keabsahan PHK Sepihak melalui Media Komunikasi Digital (WhatsApp) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha melalui media komunikasi digital seperti WhatsApp pada dasarnya tidak menghilangkan keabsahan PHK asalkan memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, terutama UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PHK merupakan tindakan hukum yang harus tunduk pada prinsip legalitas dan prosedural, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.<sup>15</sup> PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa melalui proses hukum yang sah. Ketentuan dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa "pengusaha, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/senarikat buruh sedapat mungkin menghindari terjadinya PHK." Selanjutnya, Pasal 151 ayat (2) UU Cipta Kerja mewajibkan adanya perundingan bipartit terlebih dahulu sebelum PHK dilaksanakan.<sup>16</sup> Hal ini mengandung makna bahwa sebelum melakukan PHK,

<sup>14</sup> Rizkiana and Gerry, "Decent Housing Rights Handling Related to Backlog during Covid-19 Pandemic : Samarinda City Case Study," HAM 13, no. 2 (2022): 287–304

<sup>15</sup> Shokib Naim. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (PT Cendrawasih Dwimoga Kencana Sorong). Justisi, 8(3), 163–176

<sup>16</sup> Marthin Lambongan and Cobi Mamahit, "Perspektif Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja 1 Oleh: Graciela Yasinta Lambajang 2," Jurnal Unsrat 2, no. 11 (2022): 1–15.

pengusaha wajib mengupayakan perundingan bipartit guna mencegah terjadinya PHK. Ketentuan ini menekankan pentingnya dialog sosial dan penyelesaian perselisihan secara musyawarah sebelum keputusan sepihak diambil.

Prosedur hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia sesuai Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI No.2 Tahun 2004) mengalami perubahan penting setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja (UU No.11 Tahun 2020)

Dalam praktiknya, PHK sepihak yang dilakukan tanpa melalui prosedur hukum yang benar termasuk tanpa perundingan bipartit dan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dinilai batal demi hukum. Artinya, PHK tersebut dianggap tidak pernah terjadi dan pekerja berhak untuk dipulihkan status kerjanya serta mendapatkan kompensasi sesuai ketentuan. Penggunaan WhatsApp sebagai media pemberitahuan PHK dapat diterima secara hukum jika memenuhi syarat formal, yaitu pemberitahuan tertulis yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Namun, jika PHK dilakukan sepihak tanpa prosedur hukum yang benar, media digital tidak dapat membenarkan keabsahan PHK tersebut

PHK sepihak yang tidak mengikuti prosedur sebagaimana diatur peraturan perundang-undangan dianggap cacat hukum secara prosedural, dan berpotensi dinyatakan tidak sah oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam kerangka Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004, pekerja dapat mengajukan gugatan apabila terjadi perselisihan PHK yang tidak didahului oleh proses bipartit dan mediasi. Akibat hukum dari cacat prosedur ini adalah pengusaha dapat diperintahkan untuk 1) mengembalikan pekerja ke posisi semula (reintegrasi), 2) membayar kompensasi penuh sebagaimana Pasal 156 UU Cipta Kerja (uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak), 3) atau dikenai sanksi atas wanprestasi/perbuatan melawan hukum, tergantung pada penilaian pengadilan.

Seiring perkembangan teknologi dan digitalisasi, media komunikasi seperti WhatsApp menjadi alat komunikasi dominan di berbagai bidang, termasuk hubungan kerja. Namun, perlu dipahami bahwa kemudahan teknologi tidak dapat menggantikan substansi dan prosedur hukum yang telah diatur secara tegas.<sup>17</sup> Penyampaian PHK melalui WhatsApp, meskipun secara teknologi dapat dianggap sebagai bentuk komunikasi tertulis, tidak serta-merta memenuhi unsur formalitas administratif yang diwajibkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan norma hukum positif, surat PHK harus disampaikan secara resmi, memuat alasan, tanggal efektif PHK, serta ditandatangani oleh pihak berwenang dalam perusahaan. WhatsApp tidak dapat memenuhi syarat-syarat

---

<sup>17</sup> Taufiqurrohman Syahuri, & M. Reza Saputra. (2024). Penggunaan Teknologi Dalam Proses Peradilan Serta Dampaknya Terhadap Akses Keadilan (*Acces To Justice*). Amandemen: Jurnal Ilmu Pertahanan, Politik Dan Hukum Indonesia, 1(3), 01-14.

tersebut secara utuh karena 1) tidak memiliki bentuk dokumen resmi yang sah secara administratif, 2) rentan terhadap manipulasi isi atau penerimaan informasi (misalnya pesan dihapus atau tidak terbaca), 3) tidak menjamin bahwa komunikasi tersebut mencerminkan kesepakatan atau persetujuan dari pekerja.

PHK yang dilakukan melalui aplikasi pesan instan seperti WhatsApp mencerminkan persoalan serius dalam praktik ketenagakerjaan modern, khususnya terkait dengan ketidakpatuhan terhadap asas legalitas dan formalitas hukum. Dari sisi etika dan keadilan, PHK yang disampaikan melalui WhatsApp mencerminkan pengabaian terhadap martabat pekerja sebagai subjek hukum. Tindakan ini dapat menyebabkan trauma psikologis, keresahan sosial, dan ketidakpastian ekonomi, yang tidak sejalan dengan semangat perlindungan tenaga kerja. Secara sosiologis, PHK semacam ini berpotensi menciptakan keresahan kolektif di lingkungan kerja dan mencederai hubungan industrial yang harmonis.

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, setiap bentuk PHK tidak hanya harus didasarkan pada alasan yang sah menurut undang-undang, tetapi juga harus melalui prosedur yang ketat. Prosedur PHK di Indonesia diatur secara sangat ketat karena beberapa alasan fundamental yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja dan keadilan sosial dalam hubungan industrial. PHK yang disampaikan melalui media digital tanpa adanya surat resmi dan tanpa melalui proses bipartit atau mediasi melanggar asas *due process of law* dalam hubungan industrial.

Asas *due process of law* adalah prinsip fundamental dalam sistem hukum modern, termasuk dalam hukum ketenagakerjaan.<sup>18</sup> Asas ini menuntut bahwa setiap keputusan yang berdampak pada hak seseorang (termasuk hak atas pekerjaan) harus dilakukan melalui proses hukum yang adil, transparan, dan berdasarkan prosedur yang telah ditentukan secara tertulis dalam hukum positif.

Dalam konteks PHK, *due process of law* mencakup: 1) Pemberian surat pemberitahuan tertulis resmi (Pasal 37 PP No. 35 Tahun 2021), 2) Perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja (Pasal 151 UU Ketenagakerjaan), 3) Peluang untuk menyampaikan keberatan atau pembelaan diri, dan 4) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dan PHI, jika diperlukan.<sup>19</sup>

Jika PHK hanya disampaikan lewat WhatsApp maka 1) tidak ada jaminan bahwa pekerja telah memahami alasan PHK, 2) tidak ada proses klarifikasi atau pembelaan diri, 3) tidak ada dokumentasi resmi yang bisa diverifikasi secara hukum. Maka, hak prosedural pekerja diabaikan, dan tindakan ini bertentangan secara langsung dengan asas *due process of law*.

<sup>18</sup> Anom Sutrsino, "Peran Hakim Dalam Mewujudkan Due Process of Law Pada Sistem Peradilan," *Jurnal Locus* 2, no. 11 (2025): 1–12.

<sup>19</sup> Ayu Wulandari & Wiraguna. (2025). Problematika Penerapan Prinsip Due Process of Law dalam Hukum Acara Pengujian Undang-Undang di Mahkamah Konstitusi. *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora*, 5(2), 1–12.

Selain melanggar asas *due process of law*, tindakan ini juga tidak memenuhi asas legalitas administrative. Asas legalitas administratif mengharuskan bahwa tindakan hukum, termasuk PHK, harus dilakukan dengan tata cara yang sah, tertulis, dan dapat diverifikasi.<sup>20</sup> Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, bentuk hukum penyampaian PHK telah ditentukan secara tegas melalui surat resmi dengan kop perusahaan, ditandatangani oleh pejabat berwenang, serta harus memuat alasan, tanggal efektif PHK, dan hak-hak pekerja (sesuai dengan Pasal 37 PP 35/2021). Sedangkan dalam konteks PHK sepihak melalui WhatsApp merupakan bentuk PHK yang tidak memiliki atau berbentuk surat resmi sehingga tidak ada tanda tangan dan rentan dipalsukan, dihapus, atau disalahartikan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan WhatsApp sebagai media pemberitahuan PHK sepihak tanpa prosedur idak memiliki *legal force* sebagai dokumen administratif. Dengan demikian, PHK via WhatsApp tidak memenuhi unsur legalitas administratif dan dapat digugat sebagai perbuatan melanggar hukum administratif.

Selain itu, PHK sepihak melalui WhatsApp juga mengabaikan asas perlindungan hukum bagi pihak yang lebih lemah sebagaimana tercermin dalam doktrin *social justice* dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, salah satu fondasi utamanya adalah asas keadilan sosial (*social justice*), yakni bahwa sistem hukum harus memberikan perlindungan ekstra terhadap pihak yang berada dalam posisi lebih lemah, dalam hal ini adalah pekerja. bergantung pada pengusaha untuk penghidupan, posisi pekerja sangat terbatas dibandingkan dengan pengusaha.<sup>21</sup> Hal ini menunjukkan perlakuan terhadap pekerja secara impersonal dan sepihak, menghilangkan hak-hak normatif pekerja untuk berdiskusi atau membela diri, dan mengabaikan aspek kemanusiaan dalam relasi kerja. Oleh karena itu, hukum mengatur agar PHK tidak bisa dilakukan secara sewenang-wenang karena tindakan seperti ini melanggar semangat perlindungan hukum dalam hukum perburuhan, yang seharusnya mencegah praktik-praktik eksloitatif atau otoriter dalam hubungan industrial.

Secara hukum, PHK yang tidak memenuhi prosedur dapat dikualifikasikan sebagai cacat prosedur yang tidak hanya menimbulkan kerugian administratif bagi pengusaha, tetapi juga membuka ruang bagi pekerja untuk menggugat secara sah ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam praktiknya, PHI kerap menyatakan PHK semacam itu tidak sah dan memerintahkan pengusaha untuk memulihkan hak-hak pekerja, termasuk kemungkinan pengembalian hubungan kerja, pemberian

<sup>20</sup> Zahra, M. R., Ardiyanti, D., Adnan, M. R., & An, Y. (2025). Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research*, 2(1), 12–24.

<sup>21</sup> Jihan Rafifah et al., “Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia,” *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 1 (2025): 147–157.

kompensasi, atau hak-hak lainnya sebagaimana tercantum dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja.

Lebih dari sekadar pelanggaran prosedur, PHK melalui WhatsApp menimbulkan persoalan etika dan sosiologis yang lebih dalam. Bentuk pemutusan kerja seperti ini mengabaikan aspek martabat manusia dalam hubungan kerja, karena memperlakukan pekerja seolah sekadar objek yang bisa diberhentikan secara instan tanpa proses dialog atau klarifikasi. Praktik ini dapat menciptakan trauma psikologis, ketidakpastian ekonomi yang mendalam, dan bahkan stigma sosial di lingkungan tempat tinggal pekerja. Ketika PHK dilakukan secara sepihak dan tanpa penghormatan terhadap hak-hak normatif pekerja, kepercayaan terhadap sistem hukum ketenagakerjaan dapat terkikis. Hal ini menimbulkan efek domino, yaitu meningkatnya ketegangan hubungan industrial dan potensi konflik yang meluas di antara buruh dan pengusaha.

Kasus PT Saraswanti Indoland (2017) merupakan contoh konkret yang memperlihatkan kegagalan perusahaan dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan secara benar. PHK yang dilakukan terhadap sejumlah pekerja melalui pesan grup WhatsApp tanpa surat resmi dan tanpa mekanisme penyelesaian perselisihan terlebih dahulu menunjukkan pengabaian terhadap prinsip keadilan prosedural. Gugatan yang diajukan oleh para pekerja dalam kasus ini mencerminkan reaksi terhadap praktik pemberangusannya hak-hak pekerja yang telah dilindungi undang-undang.

Putusan pengadilan yang menyatakan PHK tersebut tidak sah menegaskan bahwa pendekatan informal dalam hal yang bersifat formal dan berdampak besar seperti PHK merupakan bentuk pelanggaran hukum. Doktrin hukum dan yurisprudensi yang berkembang juga menggarisbawahi bahwa setiap tindakan PHK yang tidak mengikuti prosedur formal dianggap sebagai wanprestasi atau bahkan perbuatan melawan hukum oleh pengusaha. Oleh karena itu, kasus ini bukan hanya menjadi preseden penting, tetapi juga peringatan bagi dunia usaha agar tidak meremehkan aspek prosedural dalam ketenagakerjaan yang, jika diabaikan, dapat berujung pada konsekuensi hukum yang serius dan kerugian reputasi di mata publik.

Lebih lanjut, prinsip *due process of law* dalam konteks ketenagakerjaan mengharuskan bahwa setiap tindakan pemutusan hubungan kerja harus melalui proses yang sah, transparan, dan adil. WhatsApp tidak dapat dijadikan alat utama penyampaian keputusan hukum karena tidak memiliki mekanisme verifikasi yang jelas, tidak menjamin integritas pesan, dan tidak memenuhi asas formalitas administratif. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja melalui WhatsApp tidak memenuhi ketentuan hukum dan tidak dapat dijadikan sebagai dasar PHK yang sah.

Dari sisi teori hukum, tindakan ini juga melanggar asas perlindungan hukum (*legal protection*) bagi pekerja. Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, pekerja adalah pihak yang lemah secara posisi tawar dibandingkan pengusaha. Oleh sebab

itu, segala prosedur hukum dirancang untuk melindungi kepentingan pekerja dari tindakan sewenang-wenang. PHK sepihak melalui WhatsApp memperkuat ketimpangan ini dan berpotensi menimbulkan pelanggaran HAM dalam dunia kerja.

Perbandingan sistem hukum ketenagakerjaan di berbagai negara menunjukkan bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) tetap berakar kuat pada prinsip formalitas hukum, meskipun perkembangan teknologi komunikasi seperti WhatsApp semakin masif digunakan. Negara-negara dengan sistem hukum maju umumnya tetap mewajibkan adanya dokumentasi tertulis yang sah, serta proses administratif yang ketat sebelum PHK dianggap sah dan berkekuatan hukum. Hal ini menegaskan bahwa media digital, walaupun efisien dan cepat, tidak dapat menggantikan kewajiban administratif dalam penyampaian keputusan penting seperti PHK.

Di Jerman, hukum ketenagakerjaan mewajibkan setiap tindakan PHK disampaikan secara tertulis dalam bentuk surat resmi yang ditandatangani dan dikirimkan langsung kepada pekerja. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 623 KUHPerdata Jerman (*Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)*), yang menyatakan bahwa *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.*<sup>22</sup> Hal ini memiliki makna bahwa pemutusan hubungan kerja yang tidak dilakukan secara tertulis adalah batal demi hukum. Komunikasi melalui email, faksimile, apalagi pesan instan seperti WhatsApp, tidak memiliki kekuatan hukum dalam hal ini. Prosedur hukum di Jerman juga memberikan hak kepada pekerja untuk menggugat PHK ke pengadilan hubungan kerja dalam waktu tertentu apabila terdapat pelanggaran prosedural.

Hal serupa berlaku di Belanda, khususnya Pasal 7:669 dan Pasal 7:671a *Dutch Civil Code* (DCC) di mana PHK hanya dapat dilakukan apabila telah memperoleh izin dari lembaga ketenagakerjaan atau melalui proses pengadilan. Menurut *Wet melding collectief ontslag* (WMCO)<sup>23</sup> pengusaha Belanda wajib meminta izin terlebih dahulu sebelum PHK dapat dilakukan dalam dua kasus utama yaitu 1) PHK karena alasan ekonomi perusahaan atau ketidakmampuan kerja jangka panjang memerlukan izin dari UWV (*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen*), 2) PHK atas alasan lain, seperti pelanggaran atau kinerja buruk, memerlukan keputusan pengadilan distrik (*kantonrechter*). Setelah izin tersebut diberikan, pengusaha tetap diwajibkan menyampaikan PHK secara tertulis dengan menjelaskan alasan yang sah dan memberikan informasi mengenai hak banding.<sup>24</sup> Penyampaian PHK melalui media digital tidak diakui sebagai metode resmi karena tidak memenuhi standar

<sup>22</sup> Aase Voldgaard Larsen, "Functions of Legal Contracts. An Analysis of Macrostructure and Speech Acts in Contracts Represented by the Example of German Tenancy Contracts," *Globe: A Journal of Language, Culture and Communication* 14 (2022): 94–118.

<sup>23</sup> Wachttijd, M. (2020). *Wet Melding Collectief Ontslag*. In *Aandacht* (pp. 1–3).

<sup>24</sup> Tom F M Bremers, Emma A P Ficq, And Merel A C Keijzer, *Dismissal Law In The Netherlands*, 2018.

legalitas administratif. Sistem hukum Belanda memandang bahwa setiap proses PHK merupakan tindakan hukum yang memerlukan kejelasan, akuntabilitas, serta perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah, yaitu pekerja.

Sementara itu, di Jepang, pendekatan hukum terhadap PHK sangat menekankan pada proses penyelesaian damai atau mediasi yang disebut *kaiketsu*.<sup>25</sup> PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang, bahkan dalam kasus pelanggaran serius sekalipun, perusahaan tetap wajib melakukan serangkaian langkah seperti pemberian peringatan, diskusi personal, dan evaluasi ulang. Setelah itu, barulah pengusaha dapat menyampaikan PHK dalam bentuk tertulis dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Jepang, meski dikenal sebagai negara dengan tingkat teknologi yang tinggi, tidak mengakui media digital sebagai sarana resmi penyampaian PHK karena dianggap tidak mencerminkan kehormatan dan kesetaraan dalam hubungan kerja.

Di Australia, ketentuan dalam *Fair Work Act* 2009 menekankan bahwa sebelum melakukan PHK, pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memperbaiki kinerja atau menjelaskan posisinya.<sup>26</sup> PHK harus dilakukan secara tertulis dan disertai dokumentasi lengkap. Pengusaha yang hanya mengandalkan media komunikasi digital untuk menyampaikan keputusan PHK dapat dikenakan gugatan atas dasar PHK yang tidak adil (*unfair dismissal*). Bahkan jika komunikasi melalui WhatsApp dilakukan, dokumen tertulis tetap wajib disiapkan sebagai bukti administratif formal di hadapan lembaga penyelesaian sengketa.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam praktik ketenagakerjaan di negara-negara dengan sistem hukum yang matang, penggunaan media digital seperti WhatsApp tidak pernah dijadikan satu-satunya sarana resmi dalam menyampaikan keputusan PHK. Media semacam ini hanya berfungsi sebagai pelengkap atau alat bantu komunikasi internal, namun tidak dapat menggantikan dokumen fisik yang sah secara hukum. Hal ini mempertegas bahwa prosedur formal tetap menjadi syarat mutlak dalam pemutusan hubungan kerja, guna menjamin perlindungan hukum, transparansi, serta penghormatan terhadap martabat pekerja.

Indonesia, sebagai negara yang menganut asas perlindungan terhadap pekerja dan menjunjung tinggi keadilan sosial dalam hubungan industrial, seharusnya mengambil pelajaran dari praktik hukum di negara-negara tersebut. Penyampaian PHK melalui WhatsApp tanpa disertai dokumen tertulis resmi tidak hanya melanggar asas legalitas administratif, tetapi juga mencederai prinsip kesetaraan dan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Oleh

---

<sup>25</sup>Rosdiana Saleh dan Bintang, C. R. (2024). Perbandingan Sistem Hukum Indonesia Dengan Jepang Tentang Mediasi Dan Wakai. *Jurnal Hukum & Pembangunan Masyarakat*, 15(5), 44–53.

<sup>26</sup>Canberra Parliamentary. *Fair Work Act 2009*, (2009).

karena itu, perlu ditegaskan kembali bahwa dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK hanya sah jika dilakukan sesuai dengan prosedur hukum yang ketat, bukan melalui media komunikasi digital yang tidak memiliki kekuatan pembuktian hukum yang memadai.

## **2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang Seharusnya Dilakukan agar Sesuai dengan Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**

Suatu PHK dapat dinyatakan sah dan mengikat secara hukum, maka pengusaha wajib mematuhi prosedur yang telah ditentukan secara ketat dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Prosedur ini tidak sekadar bersifat administratif, melainkan merupakan manifestasi dari asas kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Ketika prosedur tersebut diabaikan, seperti yang terjadi dalam kasus PT Saraswanti Indoland (2017), maka PHK tersebut berisiko dianggap cacat hukum dan dibatalkan oleh pengadilan.

Pertama, prosedur PHK yang sah menurut Pasal 37 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengharuskan adanya pemberitahuan secara tertulis dari pihak pengusaha kepada pekerja dan/atau serikat pekerja selambat-lambatnya 14 hari sebelum tanggal efektif PHK. Surat ini harus mencantumkan alasan PHK, hak-hak pekerja yang diberikan, dan waktu pelaksanaannya. Dalam praktik di PT Saraswanti Indoland, pemberitahuan semacam ini tidak dilakukan. Sebaliknya, pekerja diberhentikan melalui pesan grup WhatsApp tanpa surat resmi. Pelanggaran terhadap prosedur administratif ini menunjukkan kegagalan perusahaan dalam memenuhi syarat sahnya PHK, yang pada akhirnya menjadi dasar bagi pengadilan untuk menyatakan PHK tersebut tidak sah.

Kedua, perundingan bipartit, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, merupakan langkah awal yang wajib ditempuh jika terjadi perselisihan mengenai PHK. Perundingan bipartite adalah proses penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dilakukan secara langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha, tanpa melibatkan pihak ketiga.<sup>27</sup> Dalam kasus PT Saraswanti Indoland, proses bipartit ini juga dilewatkan, yang menunjukkan tidak adanya itikad baik dari pihak pengusaha untuk menyelesaikan konflik secara damai. Tidak hanya menghilangkan kesempatan negosiasi yang dapat menghindari eskalasi konflik, kegagalan menjalankan perundingan bipartit juga mencederai prinsip musyawarah mufakat yang menjadi dasar hubungan industrial di Indonesia.

Ketiga, jika perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian harus dilakukan melalui mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan atau melalui Pengadilan Hubungan

---

<sup>27</sup> Abdul Aziz, "Bipartit, Langkah Awal Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Di PT. Yamaha Indonesia)," *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 9, no. 2 (2022): 174–182.

Industrial (PHI). Tahapan ini menjadi krusial dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Dalam kasus PT Saraswanti Indoland, pekerja akhirnya membawa perkara ke PHI karena sebelumnya tidak diberikan akses kepada proses formal penyelesaian perselisihan tersebut. PHI, dalam putusannya, mengafirmasi bahwa tindakan perusahaan tidak memenuhi prosedur yang sah dan bertentangan dengan prinsip-prinsip ketenagakerjaan.

Keempat, jika PHK dinyatakan sah, maka pemenuhan hak pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja wajib dilakukan. Hak-hak ini mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan kompensasi lain sesuai dengan perjanjian kerja bersama jika ada. Kegagalan dalam memberikan hak-hak ini tidak hanya menimbulkan sengketa perdata, tetapi juga dapat digugat sebagai bentuk wanprestasi atau bahkan perbuatan melawan hukum. Dalam kasus PT Saraswanti Indoland, ketidaksiapan perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja yang diberhentikan turut memperparah posisi hukum mereka di mata pengadilan.

Kelima, dalam era komunikasi digital saat ini, dokumentasi dan bukti tetap menjadi syarat penting dalam pembuktian hukum. Media seperti WhatsApp memang dapat digunakan sebagai alat bantu pembuktian, tetapi tidak dapat menggantikan dokumen formal sebagai dasar keputusan PHK. Dalam kasus PT Saraswanti Indoland, ketergantungan pada media digital sebagai alat utama pemberitahuan justru menjadi bukti yang melemahkan posisi perusahaan, karena tidak memenuhi unsur formil dan tidak didukung oleh dokumen hukum yang sah.

Fenomena PHK melalui WhatsApp seperti yang terjadi di kasus PT Saraswanti Indoland mencerminkan adanya kesenjangan antara perkembangan teknologi komunikasi dengan adaptasi regulasi ketenagakerjaan. Di satu sisi, digitalisasi mempercepat proses komunikasi, namun di sisi lain hukum ketenagakerjaan masih berpijak pada pendekatan formalistik dan berbasis dokumen tertulis. Maka, penyelarasan antara kedua sisi ini menjadi penting. Untuk itu, beberapa langkah yang perlu dipertimbangkan adalah: revisi regulasi untuk mengakui bentuk komunikasi digital yang sah dalam koridor hukum, penyusunan standar operasional prosedur (SOP) internal perusahaan yang menggabungkan pemberitahuan digital dengan dokumen fisik, pelatihan kepada para pelaku hubungan industrial agar memahami risiko hukum dari digitalisasi hubungan kerja, serta penguatan fungsi pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap praktik PHK non-prosedural.

Ke depan, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia perlu secara progresif merumuskan perangkat hukum baru yang mampu mengakomodasi transformasi digital dalam hubungan kerja. Hal ini bisa dilakukan melalui penerapan e-labor platforms yang diakui secara hukum, sehingga komunikasi penting seperti PHK, perubahan kontrak kerja, atau perjanjian kerja dapat dilakukan secara elektronik namun tetap memenuhi syarat keabsahan hukum. Negara-negara seperti Singapura dan Korea Selatan telah lebih dulu menerapkan mekanisme ini, menunjukkan

bahwa digitalisasi tidak selalu bertentangan dengan prinsip legalitas, selama difasilitasi dengan perangkat hukum yang adaptif dan akuntabel. Dengan demikian, preseden kasus PT Saraswanti Indoland seharusnya menjadi pelajaran penting bahwa pelanggaran terhadap prosedur hukum dalam PHK bukan hanya persoalan administratif, tetapi juga berakar pada kegagalan struktural dalam memahami dan menyesuaikan diri terhadap perubahan zaman.

#### D. Simpulan

PHK sepihak yang disampaikan melalui WhatsApp tidak memenuhi syarat formal dan prosedural yang ditetapkan oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia. Akibatnya, PHK tersebut dapat digugat, dibatalkan, dan dianggap tidak sah. Perusahaan harus mengikuti tahapan hukum yang berlaku, termasuk pemberitahuan resmi, mediasi, dan pemenuhan hak pekerja, agar keputusan PHK dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan moral. Perlindungan terhadap hak pekerja tetap harus menjadi prioritas utama, bahkan dalam era digital sekalipun. Diperlukan pembaruan hukum ketenagakerjaan agar dapat mengantisipasi perkembangan teknologi informasi tanpa mengurangi perlindungan hukum bagi pihak yang lebih lemah. Kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan akademisi menjadi kunci dalam menciptakan sistem hubungan industrial yang adaptif, adil, dan berkelanjutan.

#### E. Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan yang dapat mempergaruh hasil karya penelitian dalam artikel ini. Penelitian ini dilaksanakan dan disusun secara independent tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, keuangan, atau profesional yang dapat dianggap mempengaruhi objektivitas dan integritas ilmiah karya ini.

#### F. Referensi

- Adha, L. Hadi, Zaeni Asyhadi, And Rahmawati Kusuma. "Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia." Jurnal Kompilasi Hukum 5, No. 2 (2020): 268-298. <Https://Doi.Org/10.29303/Jkh.V5i2.49>.
- Afif, Muhammad Ammar. "Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Indisipliner Melalui Aplikasi Whatsapp Messenger." Jurist-Diction 3, No. 6 (2023): 2293.
- Afif, Muhammad Ammar. "Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Indisipliner Melalui Aplikasi Whatsapp Messenger." Jurist-Diction 3, No. 6 (2023): 2293.
- Aziz, Abdul. "Bipartit, Langkah Awal Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Study Kasus Di Pt. Yamaha Indonesia)." Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan 9, No. 2 (2022): 174-182.

- Azmi, Salsabila Annisa. "Kena Phk Sepihak, Puluhan Karyawan Gugat Pt Saraswanti Indoland." *Harianjogja.Com.* Last Modified 2018. [Https://Jogjapolitan.Harianjogja.Com/Read/2018/04/10/510/909379/Kena-Phk-Sepihak-Puluhan-Karyawan-Gugat-Pt-Saraswanti-Indoland?Utm\\_Source=Chatgpt.Com](Https://Jogjapolitan.Harianjogja.Com/Read/2018/04/10/510/909379/Kena-Phk-Sepihak-Puluhan-Karyawan-Gugat-Pt-Saraswanti-Indoland?Utm_Source=Chatgpt.Com).
- Attallah, O., Rahmawati, N., Damayanti, P., Sari, A. M., Zahro, N., Zahra, I. A., Ambarwati, R. A., Faidhah, Y. S., & Permatasari, N. A. (2024). *Optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan untuk mengatasi dampak PHK massal dan meningkatkan perlindungan pekerja*. Media Hukum Indonesia (MHI), 2(4), 643–654.
- Bremers, Tom F M, Emma A P Ficq, And Merel A C Keijzer. Dismissal Law In The Netherlands, 2018.
- Catherine Fernanda, Y. G. (2025). Mekanisme Penerapan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(1), 49–64.
- Canberra. Fair Work Act 2009, 2009. [Http://Www.Fwc.Gov.Au/Documents/Legislation/Fw\\_Act/Fw\\_Act.Htm#P35\\_732](Http://Www.Fwc.Gov.Au/Documents/Legislation/Fw_Act/Fw_Act.Htm#P35_732).
- Christo, J., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2025). *Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo*. Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities, 5(1), 146–152.
- Daga, R., Salam, K. N., Hamzah, N., Suwandaru, R., Ashary, M., Pasae, P., & Rinaldi. (2023). *Pelatihan pengembangan hubungan kelompok kerja dengan industrial dalam meningkatkan kualitas usaha dan kesejahteraan kelompok kerja*. JUPADAI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(1), 56–65.
- Gunardi Lie, J. H. S. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja Implikasi Hukum Dan Keadilan Di Tengah Perubahan Industri. *Jurnal Akuntansi Hukum Dan Edukasi*, 1(2), 720–729.
- Harahap, Machyudin Agung, And Susri Adeni. "Tren Penggunaan Media Sosial Selama Pandemi Di Indonesia." *Jurnal Professional Fis United* 7, No. 2 (2020): 13–23.
- Indriasari, J., & Takarini, N. (2024). *Analisis proses mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pencapaian perjanjian bersama di Surabaya*. INNOVATIVE: Journal of Social Science Research Volume, 4(6), 3264–3276.
- Izzati, Aulia Putri, And S Suwarsit. "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, No. 2 (2024): 168–175.
- Kadroni. (2022). *Kepastian hukum terhadap batas waktu perundingan (bipartit) sebagai syarat mogok kerja di dalam undang-undang ketenagakerjaan*. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(8), 834–849. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i8.245>
- Lambongan, Marthin L, And Cobi E M Mamahit. "Perspektif Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja 1 Oleh: Graciela Yasinta Lambajang 2." *Jurnal Unsrat* 2, No. 11 (2022): 1–15.
- Larsen, Aase Voldgaard. "Functions Of Legal Contracts. An Analysis Of Macrostructure And Speech Acts In Contracts Represented By The Example Of

- German Tenancy Contracts." *Globe: A Journal Of Language, Culture And Communication* 14 (2022): 94–118.
- Mokoginta, Anjas Pratama, Sumakul, Tommy F., And Stefan Voges Obadja. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Lex Crimen* 11, No. 5 (2022): 1–8.  
<Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Lexcrimen/Article/Download/42671/37632>.
- Pratiwi, Amanda, Dwi Putri Nabila Aprilia, Muhamad Fajar Ismail, Nailal Mafazah, And Enjum Jumhana. "Pengaruh Digitalisasi Terhadap Hak Pekerja : Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmu Hukum* 2, No. 2 (2025): 227–232.
- Rafifah, Jihan, Riyanti Angelina, Enjum Jumhana, And Nazwa Aura Fatima. "Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia." *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2, No. 1 (2025): 147–157.
- Rahmawati Kusuma, & Ad Basniwati. (2022). Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *The Juris*, 6(2), 325–332.  
<Https://Doi.Org/10.56301/Juris.V6i2.599>
- Rizkiana, Dan Gerry. "Decent Housing Rights Handling Related To Backlog During Covid-19 Pandemic : Samarinda City Case Study." *Ham* 13, No. 2 (2022): 287–304.  
<Https://Ejournal.Balitbangham.Go.Id/Index.Php/Ham/Article/View/2671/Pdf>
- Soekirno, P. Dan. (2022). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha. *Jurnal Krisna Law*, 4(13), 49–58.
- Sutrsino, Anom. "Peran Hakim Dalam Mewujudkan Due Process Of Law Pada Sistem Peradilan." *Jurnal Locus* 2, No. 11 (2025): 1–12.
- Zahra, Maysanda Rahmanisa, Dinita Ardiyanti, Muhammad Rifki Adnan, And Yazid An. "Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia." *Journal Of Multidisciplinary Inquiry In Science Technology And Educational Research* 2, No. 1 (2025): 12–24.

## Biografi Penulis

Aurelia Dinda Sasikirana adalah seorang mahasiswa jurusan ilmu hukum Universitas Negeri Semarang. Ia sedang menyelesaikan Pendidikan sarjana saat ini. Memiliki minat penelitian di bidang hukum perdata atau hukum tata negara. Selama menempuh pendidikan sarjana, penulis aktif diberbagai kegiatan kemahasiswaan seperti mengikuti organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa, Unit Kegiatan Kemahasiswaan Debat. Penulis aktif dalam mengikuti lomba penelitian ilmiah, serta aktif dalam mengembangkan diri sebagai tentor bimbingan belajar sekolah dasar.