

6 ADALAH

Buletin Hukum & Keadilan

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Pengusaha Di Kabupaten Serang Muhindar, Abu Nawas, Rasman Habeahan, Indrayanto

agusmuhindar03@gmail.com, abun81260@gmail.com,
rasman_law@yahoo.co.id, indrayantosafei@gmail.com

Universitas Dharma Indonesia (UNDHI)

 [10.15408/adalah.v9j2.50744](https://doi.org/10.15408/adalah.v9j2.50744)

Abstract:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh pengusaha di Kabupaten Serang serta mengkaji upaya hukum yang ditempuh pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan sosiologis, melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi terhadap pekerja korban PHK sepihak, mediator Dinas Tenaga Kerja, serta pendamping hukum di Kabupaten Serang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum, baik preventif maupun represif, belum berjalan optimal. Perlindungan preventif menghadapi kendala serius karena pengusaha kerap mengabaikan

prosedur PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan, seperti melakukan PHK secara lisan tanpa surat peringatan, menggunakan alasan efisiensi yang tidak transparan, memaksa pekerja mengundurkan diri (forced resignation), serta melakukan PHK dengan motif pemberangusan serikat pekerja (union busting). Selain itu, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan akibat keterbatasan jumlah pengawas dan tidak adanya daya paksa dari rekomendasi yang dikeluarkan semakin memperburuk efektivitas perlindungan preventif. Sementara itu, perlindungan represif melalui jalur mediasi dan litigasi juga menghadapi berbagai hambatan. Akses pekerja terhadap keadilan terhambat oleh rendahnya kesadaran hukum pekerja, keterbatasan biaya, serta lemahnya posisi tawar pekerja di hadapan pengusaha. Upaya hukum non-litigasi melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang memiliki tingkat keberhasilan sekitar 60 persen, namun efektivitasnya sangat bergantung pada itikad baik pengusaha karena mediator tidak memiliki kewenangan memaksakan kesepakatan. Sebaliknya, upaya litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menghadapi kendala pembuktian dan biaya, meskipun proses peradilan relatif cepat. Dengan demikian, diperlukan penguatan substansi hukum melalui pemberian sanksi tegas bagi perusahaan yang melakukan PHK sepihak, peningkatan kapasitas dan jumlah pengawas ketenagakerjaan, serta optimalisasi peran serikat pekerja dan lembaga bantuan hukum dalam memberikan pendampingan kepada pekerja korban PHK sepihak di Kabupaten Serang.

Keywords: *Outsourced workers; legal protection; labor law; Job Creation Law; industrial relations; labor deregulation; employment security; Indonesia.*

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu persoalan paling kompleks dalam hubungan industrial yang tidak hanya berdimensi hukum, tetapi juga menyentuh aspek sosial dan kemanusiaan (Wijayanti: 2019). Kompleksitas ini muncul karena PHK tidak sekadar mengakhiri hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha, melainkan juga berpotensi memutus mata pencaharian pekerja beserta keluarganya, sehingga berimplikasi pada timbulnya kerentanan sosial-ekonomi (Hernoko: 2020).

Di Indonesia, PHK diatur secara ketat dalam peraturan perundang-undangan dengan menempatkan pekerja/buruh sebagai pihak yang memerlukan perlindungan hukum mengingat posisi tawarnya yang lemah dalam menghadapi pengusaha (Asikin: 2018). Ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar PHK tidak terjadi (UU Ketenagakerjaan: 2003). Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka harus dilaksanakan berdasarkan alasan yang sah dan melalui prosedur yang benar (PP Nomor 35 Tahun 2021).

Pengaturan yang ketat ini sesungguhnya merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang disediakan negara bagi pekerja (Rusli: 2021).

Namun demikian, praktik di lapangan menunjukkan masih banyak pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak tanpa mengindahkan ketentuan prosedural dan hak-hak normatif pekerja (Santoso: 2020). PHK sepihak yang tidak prosedural ini pada hakikatnya merupakan tindakan yang bertentangan dengan asas keadilan dalam hukum ketenagakerjaan karena menempatkan pekerja pada posisi yang sangat dirugikan (Lubis: 2019). Lebih jauh, ketidakjelasan sanksi dalam pengaturan PHK pasca Undang-Undang Cipta Kerja justru menciptakan celah bagi perusahaan untuk melakukan PHK sepihak tanpa konsekuensi hukum yang tegas (Hukumonline: 2022). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara apa yang diatur dalam perundang-undangan (*das sollen*) dengan apa yang terjadi dalam praktik hubungan industrial (*das sein*) (Marzuki: 2017).

Kabupaten Serang sebagai salah satu kawasan industri di Provinsi Banten memiliki konsentrasi perusahaan yang cukup tinggi, terutama di sektor manufaktur, alas kaki, dan elektronik (BPS Kabupaten Serang: 2023). Keberadaan kawasan industri seperti Kawasan Industri Modern Cikande, Kawasan Industri

Kragilan, serta kawasan industri di Kecamatan Kibin dan Kopo menjadikan Kabupaten Serang sebagai wilayah dengan mobilitas tenaga kerja yang tinggi dan potensi perselisihan hubungan industrial yang signifikan (Disnaker Kabupaten Serang: 2022). Tingginya aktivitas industri di suatu wilayah berkorelasi positif dengan meningkatnya potensi sengketa ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya persoalan PHK (Fauzi: 2021). Berdasarkan pemberitaan dan laporan yang terdokumentasi, kasus PHK sepihak di Kabupaten Serang terus muncul secara berulang dalam kurun waktu satu dekade terakhir, menunjukkan bahwa persoalan ini bersifat struktural dan belum menemukan solusi yang memadai (Antara News: 2023).

Memasuki tahun 2023, kasus PHK sepihak di Kabupaten Serang kembali mencuat dengan melibatkan PT Nikomas Gemilang, produsen alas kaki terbesar se-Asia Tenggara (Kompas: 2023). Perusahaan ini membuka program pengunduran diri sukarela untuk 1.600 karyawan, namun karena kuota tidak terpenuhi, maka 290 karyawan yang tidak mengikuti program terancam mengalami PHK sepihak (Detik: 2023). Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang, Diana Ardhianty Utami, menyarankan agar dilakukan dialog bipartit terlebih dahulu untuk mencapai kesepakatan antara perusahaan dan serikat pekerja (CNN Indonesia: 2023). Ia menekankan bahwa jika bipartit gagal, maka

pemerintah daerah akan mendampingi proses mediasi (Disnakertrans Kabupaten Serang: 2023). Sementara itu, Bupati Serang Ratu Tatu Chasanah menyatakan komitmennya untuk mengawal proses tersebut dan menggodok program pemberdayaan bagi pekerja yang terkena PHK (Kabar Banten: 2023). Pada Oktober 2023, aksi solidaritas Aliansi Serikat Pekerja Serikat Buruh (ASPSB) Kabupaten Serang mengguncang PT Sinergi Global Industri di Kecamatan Kragilan (Antara Banten: 2023). Perusahaan yang memproduksi cetakan makanan ini diduga melakukan *union busting* terhadap serikat pekerja yang baru berdiri, serta melakukan pelanggaran normatif seperti pembayaran upah di bawah UMK, tidak membayar upah lembur, dan tidak mengikutsertakan karyawan dalam program BPJS Ketenagakerjaan (Jurnalis Serang: 2023). Dalam aksi tersebut, pengurus serikat menuntut agar pengurus serikat GARTEKS yang di-PHK sepihak dapat dipekerjakan kembali (Serang Raya Post: 2023).

Fenomena PHK sepihak di Kabupaten Serang mencapai puncak perhatian publik pada tahun 2025 dengan dua kasus yang menarik perhatian luas dan bahkan mendapatkan respons langsung dari pejabat tinggi negara (Tempo: 2025). Korban pertama, David Nababan, Ketua Serikat Pekerja PPMI (Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia) yang bekerja di PT Parkland World Indonesia Plant 2, di-PHK sepihak karena

menolak penundaan upah dan mempersoalkan aturan perusahaan yang diskriminatif (Kompas: 2025). Korban kedua, Catur Ariyanto, pengurus serikat pekerja FSB GARTEKS di PT Nikomas Gemilang, juga mengalami PHK sepihak dengan tuduhan merokok tidak pada tempatnya (CNN Indonesia: 2025). Kedua kasus ini mendapat perhatian langsung dari Wakil Menteri Ketenagakerjaan Immanuel Ebenezer yang menyarankan para pekerja untuk melapor terlebih dahulu ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang, serta berjanji akan turun tangan jika laporan tersebut tidak direspons (Tribunnews: 2025). Bahkan Presiden Prabowo Subianto merespons secara tegas pada peringatan Hari Buruh Internasional, 1 Mei 2025, dengan menyatakan bahwa pemerintah tidak akan membiarkan pekerja di-PHK secara sepihak dan semena-mena (Sekretariat Kabinet: 2025).

Penyebab PHK sepihak oleh pengusaha di Kabupaten Serang menunjukkan pola yang beragam dan kompleks (Prasetyo: 2020). Diantaranya yaitu:

1. Faktor ekonomi makro seperti penurunan permintaan ekspor akibat situasi ekonomi global yang melambat, sebagaimana terjadi pada PT Nikomas Gemilang pada awal tahun 2023 (Kusuma: 2023). Kepala Disnakertrans Kabupaten Serang menjelaskan bahwa penurunan orderan

dari negara-negara tujuan ekspor berdampak pada efisiensi pekerja dan bisnis, sehingga perusahaan terpaksa melakukan penyesuaian (Disnakertrans Kabupaten Serang: 2023).

2. Praktik *union busting* atau tindakan anti-serikat pekerja yang dilakukan dengan sengaja untuk melemahkan atau membubarkan serikat pekerja di perusahaan (Hadjon: 2018). Praktik *union busting* ini merupakan bentuk pelanggaran serius terhadap hak kebebasan berserikat yang dilindungi konstitusi dan undang-undang (Mahfud: 2019). Penelitian menunjukkan bahwa *union busting* dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain pemutusan hubungan kerja, mutasi, pengurangan upah, intimidasi, serta kampanye anti-serikat pekerja (Widodo: 2021). Pola ini terlihat jelas dalam kasus PT Multi Kencana Niaga Tania dan PT Pulung Kabel Indonesia pada 2013, kasus PT Eagle Nice Indonesia pada 2022, kasus PT Sinergi Global Industri pada 2023, serta kasus David Nababan dan Catur Ariyanto pada 2025 (LBH Jakarta: 2025).
3. Dalih efisiensi yang tidak didukung bukti nyata, seperti pada kasus PT Sokonindo Automobile yang melakukan PHK massal dengan alasan efisiensi padahal produksi tetap berjalan

(Nugroho: 2022). Faktor penyebab PHK yang beragam ini menunjukkan bahwa problem PHK sepihak tidak dapat dipahami secara simplistik, melainkan memerlukan analisis komprehensif yang mempertimbangkan aspek ekonomi, hukum, dan relasi kuasa dalam hubungan industrial (Satjipto: 2020).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian tentang upaya hukum pekerja/buruh terhadap PHK sepihak di Kabupaten Serang menjadi penting dan mendesak untuk dilakukan (Sutedi: 2021). Penelitian ini tidak hanya akan mengidentifikasi penyebab dan bentuk PHK sepihak, tetapi juga akan menganalisis langkah-langkah hukum yang ditempuh pekerja serta kendala yang mereka hadapi dalam memperjuangkan haknya (Raharjo: 2019). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan, serta memberikan masukan bagi para pemangku kepentingan dalam upaya mewujudkan perlindungan hukum yang lebih efektif bagi pekerja/buruh (Soekanto: 2018).

Bentuk PHK sepihak yang terjadi pun bervariasi (Kusumadi: 2020). Ada yang dilakukan dengan alasan administratif seperti habisnya masa kontrak kerja padahal praktik PKWT berulang telah menyalahi ketentuan (Al-Fatih: 2021). Ada pula yang menggunakan

dalih pelanggaran berat tanpa melalui prosedur pembuktian yang memadai, sebagaimana dituduhkan kepada Catur Ariyanto di PT Nikomas Gemilang (Kompas: 2025). Dalam beberapa kasus, PHK dilakukan tanpa surat peringatan yang berjenjang, tanpa perundingan bipartit, dan bahkan tanpa pemenuhan hak-hak pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Iskandar: 2019). Padahal, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 telah membatalkan ketentuan tentang pelanggaran berat dalam Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003, sehingga PHK dengan alasan pelanggaran berat harus tetap melalui proses pembuktian dan prosedur yang sah (MK: 2003).

Urgensi penelitian mengenai upaya hukum pekerja/buruh terhadap PHK sepihak di Kabupaten Serang menjadi semakin relevan mengingat kompleksitas permasalahan yang dihadapi dan terus berulangnya kasus-kasus serupa di wilayah ini (Hartono: 2022). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemetaan yang komprehensif mengenai penyebab dan bentuk PHK sepihak yang terjadi, mendeskripsikan langkah-langkah hukum yang ditempuh pekerja dalam memperjuangkan haknya, serta mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi selama proses tersebut (Mertokusumo: 2019).

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya bermanfaat secara akademis untuk memperkaya khazanah ilmu hukum ketenagakerjaan, tetapi juga secara praktis dapat menjadi masukan bagi para pemangku kepentingan baik pemerintah daerah, Dinas Tenaga Kerja, organisasi serikat pekerja, maupun masyarakat sipil dalam merumuskan kebijakan dan strategi perlindungan hukum yang lebih efektif bagi pekerja/buruh di Kabupaten Serang (Utomo: 2023).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum empiris (yuridis sosiologis), yaitu pendekatan yang melihat hukum sebagai perilaku nyata dalam masyarakat (*das sein*), bukan sekadar aturan normatif (*das sollen*) (Soekanto & Mamudji: 2015). Pendekatan ini dipilih untuk mengkaji praktik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh pengusaha serta upaya hukum yang dilakukan pekerja/buruh di Kabupaten Serang (Ali: 2021). Penelitian bertujuan mengungkap faktor penyebab PHK sepihak, langkah riil yang ditempuh pekerja, serta kendala empiris yang dihadapi dalam proses hukum (Marzuki: 2017).

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kabupaten Serang, Provinsi Banten, yang dipilih karena kawasan industrinya berkembang pesat dan terdapat sejumlah

kasus PHK sepihak, seperti di PT Batik Building Material dan PT Nikomas Gemilang (Hukumonline: 2022). Lokasi spesifik meliputi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang, Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial Serang, serikat pekerja/buruh, perusahaan-perusahaan yang terindikasi melakukan PHK sepihak, serta komunitas atau kediaman pekerja korban PHK untuk memudahkan penggalan data (Antara News: 2023).

Jenis dan sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder (Sunggono: 2016). Data primer diperoleh langsung dari pekerja/buruh korban PHK, pihak manajemen, mediator Disnaker, advokat, dan hakim PHI (Fajar & Achmad: 2015). Data sekunder mencakup bahan hukum primer (UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP Nomor 35 Tahun 2021, serta Putusan PHI Nomor 157/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg), bahan hukum sekunder (buku teks, jurnal ilmiah, artikel media kredibel, dan penelitian terdahulu), serta bahan hukum tersier seperti kamus hukum (Soeroso: 2018).

Teknik pengumpulan data menggunakan tiga metode: wawancara mendalam (terstruktur dan semi-terstruktur) dengan panduan wawancara serta alat perekam suara (Moleong: 2018); studi dokumen terhadap peraturan, putusan pengadilan, arsip Disnaker, dan surat PHK (Sugiyono: 2019); serta observasi non-partisipatif terhadap proses mediasi dan situasi di lingkungan

perusahaan (Bungin: 2017). Ketiga teknik ini digunakan secara komplementer untuk memperoleh data yang lengkap, akurat, dan relevan (Creswell: 2016).

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tiga tahap: reduksi data (merangkum dan memfokuskan pada hal-hal penting), penyajian data (dalam bentuk uraian naratif, bagan, atau flowchart), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi secara berulang (Miles, Huberman & Saldana: 2014). Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menggunakan triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari pekerja, pengusaha, mediator, dan dokumen-dokumen yang ada sehingga kesimpulan yang dihasilkan kredibel dan dapat menjawab rumusan masalah penelitian (Patton: 2015).

PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Preventif dan Represif dalam Praktik PHK Sepihak di Kabupaten Serang

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan keniscayaan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Muchsin (2015) mendefinisikan perlindungan hukum sebagai upaya memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan pihak lain, yang harus diberikan agar masyarakat dapat menikmati seluruh hak yang diberikan oleh hukum. Dalam hubungan industrial,

perlindungan hukum pekerja terbagi menjadi dua bentuk, yaitu preventif dan represif (Suhartoyo;2018). Namun, temuan penelitian di Kabupaten Serang menunjukkan bahwa kedua bentuk perlindungan tersebut belum berjalan optimal. Perlindungan preventif yang tercermin dalam kewajiban pengusaha mengikuti prosedur PHK menurut Pasal 151 UU Ketenagakerjaan (2003) kerap diabaikan. Praktik PHK tanpa surat peringatan, penggunaan alasan efisiensi yang tidak transparan, pemaksaan pengunduran diri (*forced resignation*), hingga PHK bermotif pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) masih marak terjadi. Kasus di PT Nikomas Gemilang menjadi contoh nyata, di mana pendiri serikat pekerja di-PHK sehari setelah serikatnya tercatat resmi di Dinas Tenaga Kerja (Nawacita Post;2026). Praktik ini secara tegas melanggar Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 dan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13 Tahun 2003 (Indonesia;2000;2003).

Lemahnya perlindungan preventif juga disebabkan oleh keterbatasan struktural aparat penegak hukum. Astriana (2022) mengungkapkan bahwa jumlah pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang tidak relevan dibandingkan jumlah perusahaan dan tenaga kerja, terutama di Kawasan Industri Modern Cikande. Rasio satu pengawas untuk lebih dari 100 perusahaan jauh dari standar ideal 1:50. Wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kabupaten Serang

(2026) mengkonfirmasi bahwa keterbatasan jumlah personel, anggaran, serta kewenangan yang hanya sebatas memberikan rekomendasi tanpa daya paksa menjadi kendala utama. Sebagaimana ditegaskan Soekanto (2014), efektivitas hukum dipengaruhi oleh substansi hukum, penegak hukum, sarana, masyarakat, dan budaya hukum. Dalam konteks ini, faktor penegak hukum dan budaya hukum pekerja yang cenderung pasif dan paternalistik menjadi penghambat signifikan. Budaya "Asal Bapak Senang" (ABS) yang merupakan manifestasi hubungan paternalistik membuat pekerja enggan melawan keputusan pengusaha karena takut dianggap tidak hormat atau kehilangan pekerjaan (Priyono;2018). Wawancara dengan mantan pekerja PT ZHT (2026) mengilustrasikan bagaimana tekanan ekonomi dan ketidaktahuan prosedur hukum membuat pekerja memilih menerima tawaran pesangon yang jauh di bawah ketentuan.

2. Kesenjangan antara *Das Sollen* dan *Das Sein* dalam Praktik PHK

Dari perspektif normatif (*das sollen*), setiap PHK harus didasarkan pada alasan sah dan prosedur benar sebagaimana diatur Pasal 150 UU Ketenagakerjaan (Indonesia;2003). Budiono (2014) merinci alasan PHK yang diakui undang-undang, meliputi pelanggaran berat (Pasal 158), efisiensi (Pasal 164), kepailitan (Pasal 165),

sakit berkepanjangan (Pasal 172), dan lain-lain. Namun dalam praktik (*das sein*) di Kabupaten Serang, pengusaha sering menggunakan alasan efisiensi tanpa pembuktian memadai. Putusan Mahkamah Agung Nomor 518 K/Pdt.Sus-PHI/2014 (Mahkamah Agung;2014) dan Nomor 1078 K/Pdt.Sus-PHI/2016 (Mahkamah Agung;2016) menegaskan bahwa efisiensi harus dibuktikan dengan kerugian nyata perusahaan dan melalui musyawarah. Tanpa itu, PHK dikategorikan sebagai *unlawful dismissal*. Wawancara dengan mantan pekerja PT Incap Altin Utama (2026) mengungkapkan bahwa dirinya di-PHK dengan alasan efisiensi tanpa bukti kerugian, hanya diberi pesangon satu kali upah untuk masa kerja tujuh tahun, padahal ketentuan Pasal 156 UU Cipta Kerja (2020) dan PP No. 35 Tahun 2021 (Indonesia;2021) mengatur besaran yang jauh lebih besar. Ketiadaan surat peringatan dalam PHK dengan alasan pelanggaran berat juga merupakan cacat prosedur yang menyebabkan PHK batal demi hukum sebagaimana Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan (Indonesia;2003). Penelitian di Garuda Kemdikbud (2021) menyatakan bahwa pertanggungjawaban ganti rugi pengusaha berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak wajib dipenuhi, namun implementasinya masih lemah.

Sihabillah, Guntara & Abas (2023) menunjukkan bahwa ketidakjelasan sanksi dalam UU Cipta Kerja

menciptakan celah bagi perusahaan melakukan PHK sepihak tanpa efek jera. Sanksi administratif ringan (Pasal 185 UU Ketenagakerjaan) dan sanksi pidana yang jarang diterapkan membuat perusahaan tidak takut melanggar hukum. Wawancara dengan Pengurus Serikat Pekerja Kabupaten Serang (2026) menegaskan bahwa perusahaan semakin berani melakukan PHK sepihak karena risiko hukum yang kecil. Harnum (2019) menambahkan bahwa meskipun hukum mengatur kewajiban dan hak secara formal, tantangan implementasi terletak pada kurangnya sanksi atas ketidakpatuhan terhadap norma kemitraan. Faktor ekonomi juga berperan besar: kesenjangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha membuat pekerja cenderung menerima tawaran tidak adil karena kebutuhan mendesak. Wawancara dengan mantan pekerja PT Wanatama Grafindo (2026) mengilustrasikan bagaimana tekanan ekonomi memaksa pekerja menerima pesangon 30% dari hak seharusnya daripada berjuang melalui proses hukum yang panjang dan berbiaya.

3. Efektivitas Mediasi sebagai Upaya Hukum Non-Litigasi

Mediasi merupakan upaya hukum non-litigasi yang paling cepat dan murah bagi pekerja, sebagaimana diwajibkan Pasal 4 Permenaker No. 17 Tahun 2014 (Indonesia;2014). Data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Serang (2025) menunjukkan tingkat keberhasilan mediasi sekitar 60%. Nafis (2020) di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menemukan bahwa peran mediator efektif dilihat dari banyaknya kasus terselesaikan dengan Perjanjian Bersama, namun keberhasilan sangat tergantung pada itikad baik para pihak. Temuan ini sejalan dengan penelitian Riana (2024) di UIN Sunan Kalijaga yang mengkaji disharmoni penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di DIY, di mana 33,42% kasus berlanjut ke litigasi. Problematika utama adalah disharmoni struktural, perbedaan pandangan mediator mengenai tugas dan wewenang, serta ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dengan pemberi kerja. Pengusaha memiliki dominasi dalam hal informasi, pendampingan hukum, dan penguasaan dokumen, sementara pekerja mengalami keterbatasan akses dan tekanan psikologis.

Wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kabupaten Serang (2026) mengungkap tiga kelemahan utama mediasi: *pertama*, ketergantungan pada itikad baik perusahaan; jika perusahaan tidak kooperatif atau mangkir tanpa sanksi, mediasi gagal. Kasus Catur Ariyanto di PT Nikomas Gemilang (2025) menunjukkan perusahaan tidak merespons undangan bipartit dan langsung melaporkan ke Disnakertrans, bertentangan dengan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan perundingan bipartit terlebih dahulu

(Hukumonline;2025). *Kedua*, kesepakatan mediasi tidak memiliki kekuatan eksekutorial langsung. Pengalaman di PN Pontianak (2023-2025) menunjukkan eksekusi sukarela dapat berhasil tetapi memakan waktu lama. *Ketiga*, tidak ada sanksi berarti bagi perusahaan yang mangkir. Riana (2024) merekomendasikan reformasi mediasi melalui legitimasi normatif peran mediator, peningkatan kapasitas fasilitasi berbasis empati, dan penguatan hasil mediasi agar bersifat mengikat. Adhawiyah & Santoso (2021) menekankan bahwa mediasi unggul dalam waktu dan biaya, namun kelemahan utamanya adalah ketiadaan sanksi tegas bagi perusahaan tidak kooperatif, sejalan dengan pendapat Suwadji (2017) bahwa perundingan bipartit sering gagal karena ketidakseimbangan posisi tawar.

4. Pengadilan Hubungan Industrial dan Tantangan Litigasi

Apabila mediasi gagal, upaya hukum berikutnya adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 dengan prinsip *speedy trial* (penyelesaian maksimal 50 hari kerja). Wawancara dengan Hakim Panitera PHI Pengadilan Negeri Serang (2026) mengungkapkan bahwa sebagian besar pekerja yang menggugat telah didampingi serikat pekerja atau lembaga bantuan hukum, dan gugatan umumnya dikabulkan jika pekerja dapat membuktikan

PHK tanpa alasan sah dan prosedur benar. Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg (Mutaqin, Agustiawan & Hifni;2025) menyatakan PHK sepihak tidak sah karena gagal memenuhi persyaratan formal dan material (Pasal 151, 153, 158 UU No. 13 Tahun 2003), serta mengabaikan hak-hak pekerja secara penuh termasuk upah proses. Namun penelitian ini mengkritisi bahwa hakim kurang mempertimbangkan aspek sosiologis dan filosofis, seperti kondisi ekonomi pekerja dan prinsip perlindungan pihak lebih lemah.

Kelemahan utama jalur litigasi adalah faktor biaya dan eksekusi. Wawancara dengan Hakim PHI PN Serang (2026) mencatat bahwa banyak pekerja datang tanpa pendampingan, kesulitan menyusun gugatan dan membuktikan dalilnya. Ichwan (2023) menemukan bahwa Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa berperan penting dalam mendampingi pekerja sejak mediasi hingga eksekusi, namun hambatan meliputi inkonsistensi implementasi UU No. 13 Tahun 2003, keterbatasan tenaga hukum terlatih, dan rendahnya kesadaran hukum masyarakat. Kasus di PT Yamaha Music Manufacturing Asia (YMMA) Kabupaten Bekasi (2025) menunjukkan bahwa meskipun putusan PHI telah berkekuatan hukum tetap dan memerintahkan perusahaan mempekerjakan kembali dua pekerja serta membayar upah mereka sejak Maret hingga September 2025, eksekusi tetap

memerlukan intervensi Bupati Bekasi dan Menteri Ketenagakerjaan. Kasus di PT Nikomas Gemilang juga menunjukkan bahwa perusahaan tidak memiliki aset jelas atau sudah tidak beroperasi, sehingga eksekusi sulit dilaksanakan (Angelia & Lie;2022; Lie & Siarill;2023).

5. Peran Strategis dan Tantangan Serikat Pekerja

Serikat pekerja memiliki peran strategis dalam memperkuat posisi pekerja, sebagaimana diatur Pasal 1 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 (Indonesia;2000). Wawancara dengan Pengurus FSPMI Kabupaten Serang (2026) menegaskan bahwa pekerja anggota serikat memiliki peluang lebih besar memperoleh haknya karena pendampingan mulai dari bipartit, mediasi, hingga litigasi. Ahli hukum ketenagakerjaan Juanda Pangaribuan (2022) menyatakan bahwa serikat pekerja dapat menjadi penengah sengketa PHK, berkomunikasi dengan manajemen, dan membujuk perusahaan agar pekerja mendapat kompensasi meskipun bersalah. Serikat pekerja juga aktif melakukan advokasi melalui aksi demonstrasi dan negosiasi kolektif dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang memuat klausul perlindungan PHK lebih ketat. Kasus PT Nikomas Gemilang menunjukkan serikat pekerja FSB Garteks KSBSI PK melaporkan kasus ke Ombudsman Banten dan PHI setelah mediasi di Disnakertrans dinilai tidak objektif (Nawacita Post;2026).

Namun, efektivitas serikat pekerja dihadapkan pada praktik *union busting*. Kasus PT Multi Kencana Niaga Tania dan PT Pulung Kabel Indonesia di Kabupaten Serang (2013) melaporkan PHK terhadap lima karyawan yang merupakan ketua dan pengurus serikat pekerja karena perusahaan merasa tidak nyaman dengan keberadaan serikat (Antara News;2013). Ketua DPC FSPKEP-KSPI Kabupaten Serang, Argo Priyo Sujadmiko (2013), menyatakan praktik ini melanggar Pasal 28 dan 43 UU No. 21 Tahun 2000 serta Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13 Tahun 2003. Subagyo & Nadapdap (2019) menyimpulkan bahwa peran serikat pekerja signifikan dalam perlindungan hukum, namun tantangan utamanya adalah rendahnya tingkat keanggotaan, terutama di perusahaan menengah dan kecil, serta praktik perusahaan yang menghalangi pembentukan serikat pekerja. Purnama, Gunawan & Ramdhani (2021) menambahkan bahwa penguatan peran serikat pekerja menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) berdasarkan PP No. 37 Tahun 2021 yang disosialisasikan Disnakertrans Kabupaten Serang (Diana Utami;2023) dinilai masih bersifat kuratif (penanganan pasca-PHK) daripada preventif (pencegahan), sehingga tidak menyelesaikan akar masalah PHK sepihak (Suhartoyo;2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh pengusaha di Kabupaten Serang, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum, baik preventif maupun represif, belum berjalan secara optimal. Secara preventif, pengusaha kerap mengabaikan prosedur PHK yang diatur dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dengan melakukan PHK secara lisan tanpa surat peringatan, menggunakan alasan efisiensi yang tidak transparan, memaksa pekerja mengundurkan diri (*forced resignation*), atau melakukan PHK bermotif pemberangusan serikat pekerja (*union busting*). Lemahnya pengawasan ketenagakerjaan akibat keterbatasan jumlah pengawas dan kewenangan yang tidak memiliki daya paksa menjadi faktor utama tidak efektifnya perlindungan preventif tersebut.

Secara represif, meskipun mekanisme mediasi dan litigasi tersedia, akses pekerja terhadap keadilan masih terhambat oleh rendahnya kesadaran hukum, keterbatasan biaya, serta lemahnya posisi tawar pekerja di hadapan pengusaha. Pemenuhan hak-hak normatif pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak seringkali tidak diberikan secara penuh atau bahkan tidak dibayar sama

sekali. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaturan hukum (*das sollen*) dan praktik di lapangan (*das sein*) yang memerlukan perbaikan sistemik.

Selanjutnya, upaya hukum yang dilakukan pekerja melalui jalur non-litigasi dan litigasi menghadapi berbagai kelemahan struktural. Upaya hukum non-litigasi melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang memiliki tingkat keberhasilan sekitar 60%, namun efektivitasnya sangat bergantung pada itikad baik pengusaha. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksakan kesepakatan atau memberikan sanksi kepada perusahaan yang mangkir, sehingga pekerja seringkali harus melanjutkan ke jalur litigasi. Sementara itu, upaya hukum litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menawarkan proses peradilan yang relatif cepat, namun pekerja menghadapi kendala signifikan dalam hal pembuktian dan biaya. Serikat pekerja dan lembaga bantuan hukum memainkan peran strategis dalam mendampingi pekerja, tetapi efektivitasnya terbatas karena rendahnya tingkat keanggotaan serikat pekerja serta praktik *union busting* yang dilakukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhawiyah, R., & Santoso, B. (2021). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 8(2), 112-128.
- Al-Fatih, S. (2021). *Hukum Perjanjian Kerja*. Malang: UB Press.
- Ali, Z. (2021). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Angelia, L., & Lie, D. (2022). Penerapan uang pesangon bagi pekerja tetap atas PHK sepihak. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 14(1), 45-62.
- Antara Banten. (2023). Aksi ASPSB di PT Sinergi Global Industri Serang. Diakses dari <https://banten.antaranews.com>.
- Antara News. (2013). PHK karyawan karena aktivitas serikat pekerja di Serang. Diakses dari <https://www.antaranews.com>.
- Antara News. (2023). Kasus PHK sepihak di kawasan industri Serang meningkat. Diakses dari <https://www.antaranews.com>.
- Asikin, Z. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Astriana, R. (2022). Kinerja pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 89-104.

- BPS Kabupaten Serang. (2023). *Kabupaten Serang dalam Angka 2023*. Serang: Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.
- Budiono, A. (2014). *Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- CNN Indonesia. (2023). PT Nikomas Gemilang Buka Program Pengunduran Diri Sukarela. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com>.
- CNN Indonesia. (2025). Catur Ariyanto, Pengurus Serikat di PT Nikomas Gemilang Di-PHK Sepihak. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com>.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Detik. (2023). 290 karyawan PT Nikomas Gemilang terancam PHK sepihak. Diakses dari <https://news.detik.com>.
- Disnakertrans Kabupaten Serang. (2023). *Laporan Tahunan Perselisihan Hubungan Industrial*. Serang: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.

- Disnaker Kabupaten Serang. (2022). *Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Serang*. Serang: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2015). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzi, A. (2021). *Dinamika Hubungan Industrial di Kawasan Industri*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Garuda Kemdikbud. (2021). Perlindungan hukum pekerja dalam PHK. *Jurnal Penelitian Hukum*, 5(1), 33-48.
- Hadjon, P. M. (2018). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Halo JPN. (2025). Penjelasan resmi tentang prosedur PHK yang benar. Jakarta: Jaringan Pengadaan Nasional.
- Harnum, S. (2019). Hukum sebagai alat perlindungan sosial bagi pekerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 12(3), 201-218.
- Hartono, S. (2022). *Metode Penelitian Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: UNDIP Press.
- Hernoko, A. Y. (2020). *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana.

- Hukumonline. (2022). Praktik PHK sepihak di Kabupaten Serang dan perlindungan hukum pekerja. Diakses dari <https://www.hukumonline.com>.
- Hukumonline. (2025). Pelanggaran prosedur bipartit dalam kasus PHK PT Nikomas Gemilang. Diakses dari <https://www.hukumonline.com>.
- Ichwan, M. (2023). Peran lembaga bantuan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Advokasi dan Keadilan*, 7(1), 77-94.
- Iskandar, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Jurnalis Serang. (2023). PT Sinergi Global Industri diduga lakukan union busting. Serang: Jurnalis Serang.
- Kabar Banten. (2023). Bupati Serang awali kasus PHK PT Nikomas Gemilang. Diakses dari <https://kabarbanten.com>.
- Kompas. (2023). PT Nikomas Gemilang, produsen alas kaki terbesar se-Asia Tenggara. Diakses dari <https://www.kompas.com>.
- Kompas. (2025). David Nababan di-PHK sepihak karena tolak penundaan upah. Diakses dari <https://www.kompas.com>.

- Kusuma, A. (2023). *Dampak Perlambatan Ekonomi Global terhadap PHK di Kawasan Industri Serang*. Jakarta: CSIS.
- Kusumadi, T. (2020). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.
- LBH Jakarta. (2025). *Laporan Pemantauan Kasus Union Busting di Kabupaten Serang 2013-2025*. Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta.
- Lie, D., & Siarill, J. (2023). Implikasi hukum PHK sepihak di tengah perubahan industri. *Jurnal Hukum Ekonomi*, 9(2), 145-162.
- Lubis, T. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dan Keadilan Sosial*. Medan: USU Press.
- Mahfud, M. (2019). *Hukum dan Kebebasan Berserikat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mahkamah Agung. (2014). Putusan Mahkamah Agung Nomor 518 K/Pdt.Sus-PHI/2014 (perkara PT Newmont Nusa Tenggara).
- Mahkamah Agung. (2016). Putusan Mahkamah Agung Nomor 1078 K/Pdt.Sus-PHI/2016.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Mertokusumo, S. (2019). *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Edisi ke-3). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- MK. (2003). Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang pengujian Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchsin. (2015). *Perlindungan hukum bagi masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mutaqin, Z., Agustawan, R., & Hifni, M. (2025). Studi kasus Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg tentang PHK sepihak. *Jurnal Hukum Acara Perdata*, 11(1), 55-74.
- Nafis, A. (2020). Peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Nawacita Post. (2026). PHK sepihak terhadap pendiri serikat pekerja di PT Nikomas Gemilang. Serang: Nawacita Post.
- Nugrahela, D., & Silviana, A. (2020). Penanganan konflik hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, 6(2), 99-115.
- Nugroho, A. (2022). *Efisiensi dan PHK Massal di Perusahaan Manufaktur*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Pangaribuan, J. (2022). *Hukum perselisihan hubungan industrial*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (Edisi ke-4). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pengadilan Negeri Gorontalo. (2015). Putusan Pengadilan Negeri Gorontalo Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Gto.
- Pengadilan Negeri Medan. (2019). Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn.
- Pengadilan Negeri Serang. (2020). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 157/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.

- Pengadilan Negeri Serang. (2025). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg.
- Pengadilan Negeri Serang. (2025). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg.
- Prasetyo, E. (2020). *Faktor-faktor Penyebab PHK Sepihak di Industri Manufaktur*. Bandung: Unpad Press.
- Prijono, A. (2018). *Paternalisme dalam budaya kerja Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purnama, D., Gunawan, A., & Ramdhani, R. (2021). Penguatan peran serikat pekerja dalam hubungan industrial. *Jurnal Sosio Legal*, 13(1), 67-84.
- Raharjo, S. (2019). *Perlindungan Hukum bagi Buruh*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Riana, A. (2024). Disharmoni penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Disertasi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Rusli, M. (2021). *Perlindungan Hukum Preventif dalam Hubungan Industrial*. Makassar: Hasanuddin University Press.

- Santoso, B. (2020). *Pelaksanaan PHK dalam Praktik Hubungan Industrial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Satjipto, R. (2020). *Sosiologi Hukum: Perkembangan, Metode, dan Pilihan Masalah*. Surabaya: University of Surabaya Press.
- Sekretariat Kabinet. (2025). *Pernyataan Presiden Prabowo Subianto pada peringatan Hari Buruh Internasional 1 Mei 2025*. Jakarta: Sekretariat Kabinet Republik Indonesia.
- Serang Raya Post. (2023). *Tuntutan pekerja PT Sinergi Global Industri*. Serang: Serang Raya Post.
- Sihabillah, F., Guntara, D., & Abas, M. (2023). Ketidakjelasan sanksi dalam UU Cipta Kerja terhadap PHK sepihak. *Jurnal Hukum dan Kebijakan*, 15(2), 101-120.
- Soekanto, S. (2014). *Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soekanto, S. (2018). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soeroso, R. (2018). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Subagyo, R., & Nadapdap, B. (2019). Peran serikat pekerja dalam perlindungan hukum pekerja korban PHK sepihak. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 7(2), 88-105.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartoyo. (2018). *Perlindungan preventif dan represif dalam hukum ketenagakerjaan*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sunggono, B. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sutedi, A. (2021). *Aspek Hukum dalam Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Suwadji. (2017). *Perundingan bipartit dalam penyelesaian PHK*. Yogyakarta: Liberty.
- Tempo. (2025). Puncak perhatian publik: Kasus PHK sepihak di Kabupaten Serang 2025. Diakses dari <https://www.tempo.co>.
- Tribunnews. (2025). Wamenaker Immanuel Ebenezer tanggap kasus PHK David Nababan dan Catur Ariyanto. Diakses dari <https://www.tribunnews.com>.
- Utomo, S. (2023). *Strategi Perlindungan Hukum Pekerja di Era Digital*. Jakarta: Prenada Media.

Wawancara

Wawancara dengan Abdul Rahman, mantan pekerja PT Incap Altin Utama, 15 Maret 2026.

Wawancara dengan Ahmad Zainuri, mantan pekerja PT Citra Teknik, 15 Maret 2026.

Wawancara dengan Ana Supriatna, Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnaker Kabupaten Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Darius Usman, mantan pekerja PT Wanatama Grafindo, 25 Februari 2026.

Wawancara dengan Desmiana, mantan pekerja PT Waskita Adi Mulya, 25 Februari 2026.

Wawancara dengan Farhan, Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kabupaten Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Habib, Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kabupaten Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Hadi Jayadi Putra, Pengurus Serikat Pekerja Kabupaten Serang, 7 Maret 2026.

Wawancara dengan Iwan, Hakim Panitera PHI Pengadilan Negeri Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Karyadi, Sahdi, dan Ade, Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kabupaten Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Nia, Hakim Panitera PHI Pengadilan Negeri Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan R, mantan pekerja PT ZHT, 25 Februari 2026.

Wawancara dengan Ramadhan, mantan pekerja PT Zinc Indotama, 18 Maret 2026.

Wawancara dengan Rony Cakra, Pengurus Serikat Pekerja SPSI 73 Kabupaten Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Saiful, mantan pekerja PT Aneka Elektronik, Maret 2026.

Wawancara dengan Syahrully, Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kabupaten Serang, Maret 2026.

Widodo, S. (2021). *Union Busting dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wijayanti, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. (1945). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- Indonesia. (2000). Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara RI Tahun 2000 Nomor 131. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2012). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- Indonesia. (2014). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penanganan Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- Indonesia. (2016). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Kerja dan Standar Kompetensi Mediator Hubungan Industrial. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.

- Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.

REFERENCE:

- Adhawiyah, R., & Santoso, B. (2021). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 8(2), 112-128.
- Al-Fatih, S. (2021). *Hukum Perjanjian Kerja*. Malang: UB Press.
- Ali, Z. (2021). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Angelia, L., & Lie, D. (2022). Penerapan uang pesangon bagi pekerja tetap atas PHK sepihak. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 14(1), 45-62.
- Antara Banten. (2023). Aksi ASPSB di PT Sinergi Global Industri Serang. Diakses dari <https://banten.antaranews.com>.
- Antara News. (2013). PHK karyawan karena aktivitas serikat pekerja di Serang. Diakses dari <https://www.antaranews.com>.
- Antara News. (2023). Kasus PHK sepihak di kawasan industri Serang meningkat. Diakses dari <https://www.antaranews.com>.
- Asikin, Z. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Astriana, R. (2022). Kinerja pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 89-104.
- BPS Kabupaten Serang. (2023). *Kabupaten Serang dalam Angka 2023*. Serang: Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.
- Budiono, A. (2014). *Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- CNN Indonesia. (2023). PT Nikomas Gemilang Buka Program Pengunduran Diri Sukarela. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com>.
- CNN Indonesia. (2025). Catur Ariyanto, Pengurus Serikat di PT Nikomas Gemilang Di-PHK Sepihak. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com>.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Detik. (2023). 290 karyawan PT Nikomas Gemilang terancam PHK sepihak. Diakses dari <https://news.detik.com>.
- Disnakertrans Kabupaten Serang. (2023). *Laporan Tahunan Perselisihan Hubungan Industrial*. Serang:

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.

Disnaker Kabupaten Serang. (2022). *Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Serang*. Serang: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang.

Fajar, M., & Achmad, Y. (2015). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fauzi, A. (2021). *Dinamika Hubungan Industrial di Kawasan Industri*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Garuda Kemdikbud. (2021). Perlindungan hukum pekerja dalam PHK. *Jurnal Penelitian Hukum*, 5(1), 33-48.

Hadjon, P. M. (2018). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja*. Surabaya: Bina Ilmu.

Halo JPN. (2025). Penjelasan resmi tentang prosedur PHK yang benar. Jakarta: Jaringan Pengadaan Nasional.

Harnum, S. (2019). Hukum sebagai alat perlindungan sosial bagi pekerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 12(3), 201-218.

Hartono, S. (2022). *Metode Penelitian Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: UNDIP Press.

- Hernoko, A. Y. (2020). *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana.
- Hukumonline. (2022). Praktik PHK sepihak di Kabupaten Serang dan perlindungan hukum pekerja. Diakses dari <https://www.hukumonline.com>.
- Hukumonline. (2025). Pelanggaran prosedur bipartit dalam kasus PHK PT Nikomas Gemilang. Diakses dari <https://www.hukumonline.com>.
- Ichwan, M. (2023). Peran lembaga bantuan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Advokasi dan Keadilan*, 7(1), 77-94.
- Iskandar, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Jurnalis Serang. (2023). PT Sinergi Global Industri diduga lakukan union busting. Serang: Jurnalis Serang.
- Kabar Banten. (2023). Bupati Serang awali kasus PHK PT Nikomas Gemilang. Diakses dari <https://kabarbanten.com>.
- Kompas. (2023). PT Nikomas Gemilang, produsen alas kaki terbesar se-Asia Tenggara. Diakses dari <https://www.kompas.com>.

- Kompas. (2025). David Nababan di-PHK sepihak karena tolak penundaan upah. Diakses dari <https://www.kompas.com>.
- Kusuma, A. (2023). *Dampak Perlambatan Ekonomi Global terhadap PHK di Kawasan Industri Serang*. Jakarta: CSIS.
- Kusumadi, T. (2020). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.
- LBH Jakarta. (2025). *Laporan Pemantauan Kasus Union Busting di Kabupaten Serang 2013-2025*. Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta.
- Lie, D., & Siarill, J. (2023). Implikasi hukum PHK sepihak di tengah perubahan industri. *Jurnal Hukum Ekonomi*, 9(2), 145-162.
- Lubis, T. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dan Keadilan Sosial*. Medan: USU Press.
- Mahfud, M. (2019). *Hukum dan Kebebasan Berserikat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mahkamah Agung. (2014). Putusan Mahkamah Agung Nomor 518 K/Pdt.Sus-PHI/2014 (perkara PT Newmont Nusa Tenggara).
- Mahkamah Agung. (2016). Putusan Mahkamah Agung Nomor 1078 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mertokusumo, S. (2019). *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Edisi ke-3). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- MK. (2003). Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang pengujian Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchsin. (2015). *Perlindungan hukum bagi masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mutaqin, Z., Agustiawan, R., & Hifni, M. (2025). Studi kasus Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg tentang PHK sepihak. *Jurnal Hukum Acara Perdata*, 11(1), 55-74.
- Nafis, A. (2020). Peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Nawacita Post. (2026). PHK sepihak terhadap pendiri serikat pekerja di PT Nikomas Gemilang. Serang: Nawacita Post.
- Nugrahela, D., & Silviana, A. (2020). Penanganan konflik hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, 6(2), 99-115.
- Nugroho, A. (2022). *Efisiensi dan PHK Massal di Perusahaan Manufaktur*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Pangaribuan, J. (2022). *Hukum perselisihan hubungan industrial*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (Edisi ke-4). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pengadilan Negeri Gorontalo. (2015). Putusan Pengadilan Negeri Gorontalo Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Gto.
- Pengadilan Negeri Medan. (2019). Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn.
- Pengadilan Negeri Serang. (2020). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 157/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.

- Pengadilan Negeri Serang. (2025). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg.
- Pengadilan Negeri Serang. (2025). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg.
- Prasetyo, E. (2020). *Faktor-faktor Penyebab PHK Sepihak di Industri Manufaktur*. Bandung: Unpad Press.
- Prijono, A. (2018). *Paternalisme dalam budaya kerja Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purnama, D., Gunawan, A., & Ramdhani, R. (2021). Penguatan peran serikat pekerja dalam hubungan industrial. *Jurnal Sosio Legal*, 13(1), 67-84.
- Raharjo, S. (2019). *Perlindungan Hukum bagi Buruh*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Riana, A. (2024). Disharmoni penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Disertasi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Rusli, M. (2021). *Perlindungan Hukum Preventif dalam Hubungan Industrial*. Makassar: Hasanuddin University Press.

- Santoso, B. (2020). *Pelaksanaan PHK dalam Praktik Hubungan Industrial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Satjipto, R. (2020). *Sosiologi Hukum: Perkembangan, Metode, dan Pilihan Masalah*. Surabaya: University of Surabaya Press.
- Sekretariat Kabinet. (2025). *Pernyataan Presiden Prabowo Subianto pada peringatan Hari Buruh Internasional 1 Mei 2025*. Jakarta: Sekretariat Kabinet Republik Indonesia.
- Serang Raya Post. (2023). *Tuntutan pekerja PT Sinergi Global Industri*. Serang: Serang Raya Post.
- Sihabillah, F., Guntara, D., & Abas, M. (2023). Ketidakjelasan sanksi dalam UU Cipta Kerja terhadap PHK sepihak. *Jurnal Hukum dan Kebijakan*, 15(2), 101-120.
- Soekanto, S. (2014). *Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soekanto, S. (2018). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soeroso, R. (2018). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Subagyo, R., & Nadapdap, B. (2019). Peran serikat pekerja dalam perlindungan hukum pekerja korban PHK sepihak. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 7(2), 88-105.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartoyo. (2018). *Perlindungan preventif dan represif dalam hukum ketenagakerjaan*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sunggono, B. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sutedi, A. (2021). *Aspek Hukum dalam Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Suwadji. (2017). *Perundingan bipartit dalam penyelesaian PHK*. Yogyakarta: Liberty.
- Tempo. (2025). Puncak perhatian publik: Kasus PHK sepihak di Kabupaten Serang 2025. Diakses dari <https://www.tempo.co>.
- Tribunnews. (2025). Wamenaker Immanuel Ebenezer tanggap kasus PHK David Nababan dan Catur Ariyanto. Diakses dari <https://www.tribunnews.com>.
- Utomo, S. (2023). *Strategi Perlindungan Hukum Pekerja di Era Digital*. Jakarta: Prenada Media.

Wawancara

Wawancara dengan Abdul Rahman, mantan pekerja PT Incap Altin Utama, 15 Maret 2026.

Wawancara dengan Ahmad Zainuri, mantan pekerja PT Citra Teknik, 15 Maret 2026.

Wawancara dengan Ana Supriatna, Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnaker Kabupaten Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Darius Usman, mantan pekerja PT Wanatama Grafindo, 25 Februari 2026.

Wawancara dengan Desmiana, mantan pekerja PT Waskita Adi Mulya, 25 Februari 2026.

Wawancara dengan Farhan, Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kabupaten Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Habib, Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kabupaten Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Hadi Jayadi Putra, Pengurus Serikat Pekerja Kabupaten Serang, 7 Maret 2026.

Wawancara dengan Iwan, Hakim Panitera PHI Pengadilan Negeri Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Karyadi, Sahdi, dan Ade, Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kabupaten Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Nia, Hakim Panitera PHI Pengadilan Negeri Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan R, mantan pekerja PT ZHT, 25 Februari 2026.

Wawancara dengan Ramadhan, mantan pekerja PT Zinc Indotama, 18 Maret 2026.

Wawancara dengan Rony Cakra, Pengurus Serikat Pekerja SPSI 73 Kabupaten Serang, Maret 2026.

Wawancara dengan Saiful, mantan pekerja PT Aneka Elektronik, Maret 2026.

Wawancara dengan Syahrully, Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kabupaten Serang, Maret 2026.

Widodo, S. (2021). *Union Busting dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wijayanti, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. (1945). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia. (2000). Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara RI Tahun 2000 Nomor 131. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2012). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- Indonesia. (2014). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penanganan Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- Indonesia. (2016). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Kerja dan Standar Kompetensi Mediator Hubungan Industrial. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.

- Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.