IURIS NOTITIA: JURNAL ILMU HUKUM
Vol. 4, No. 2, Oktober 2026, hlm. 513–522
e-ISSN: 3025-4477
Open access

Analisis Hukum Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja akibat Relokasi dan Efisiensi Perusahaan Manufaktur di Indonesia

The Employment Law Analysis of Termination of Employment Due to Relocation and Efficiency in Indonesian Manufacturing Companies

Abdul Aziz [a]*, **Risna Menda Lovinta Siregar** [b], **Kosim Afendy** [c]
[a,b,c] Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
*Penulis korespondensi: dosen10109@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat relokasi dan efisiensi perusahaan manufaktur serta bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Bahan hukum dianalisis secara kualitatif dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Hasil penelitian menunjukkan bahwa relokasi perusahaan tidak secara otomatis membenarkan PHK atas dasar efisiensi. Keabsahannya perlu dinilai berdasarkan alasan hukum, kondisi faktual perusahaan, keberlanjutan kegiatan usaha setelah relokasi, dan pemenuhan hak normatif pekerja. Penelitian ini menawarkan kerangka analisis yang mengintegrasikan pemeriksaan dasar hukum PHK, kondisi relokasi dan keberlanjutan operasional, serta pemenuhan hak pekerja untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya itikad tidak baik (*bad faith*). Audit keuangan independen dapat digunakan sebagai bukti pendukung, tetapi tidak dapat dianggap sebagai kewajiban hukum universal tanpa dasar regulasi yang tegas. Oleh karena itu, diperlukan kejelasan regulasi dan penguatan Perjanjian Kerja Bersama untuk memastikan keseimbangan antara kepentingan efisiensi perusahaan dan perlindungan hukum pekerja.

Kata Kunci: Relokasi Perusahaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi Perusahaan, Perlindungan Hukum Pekerja, Hukum Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the legal validity of employment termination resulting from relocation and operational efficiency in manufacturing companies, as well as the legal protection afforded to affected workers. It employs normative legal research using statutory, conceptual, and case approaches. Legal materials are analyzed qualitatively with reference to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 6 of 2023, Government Regulation Number 35 of 2021, and Constitutional Court Decision Number 19/PUU-IX/2011. The findings indicate that corporate relocation does not automatically justify employment termination on efficiency grounds. Its legal validity must be assessed based on the applicable legal grounds, the company's actual circumstances, the continuity of business operations following relocation, and the fulfillment of workers' statutory rights. This study proposes an analytical framework integrating the examination of the legal basis for termination, relocation conditions and operational continuity, and the fulfillment of workers' rights to identify potential bad faith. An independent financial audit may serve as supporting evidence but cannot be treated as a universal legal requirement without an explicit regulatory basis. Accordingly, clearer regulations and stronger provisions in collective labor agreements are necessary to balance corporate efficiency with the legal protection of workers.

Keywords: *Corporate Relocation, Employment Termination, Corporate Efficiency, Workers' Legal Protection, Labor Law.*

Histori Jurnal: Artikel Masuk: 27 Agustus 2026 | Diterima: 20 Oktober 2026 | Diterbitkan: 30 Oktober 2026

Format Sitasi:

Aziz, A., Siregar, R. M. L., & Afendy, K. (2026). Analisis hukum ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja akibat relokasi dan efisiensi perusahaan manufaktur di Indonesia. *Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2), 513–522. DOI: https://doi.org/10.69916/iuris.v4i2.693

Hak Cipta © 2026 oleh Penulis. Didistribusikan berdasarkan Lisensi Internasional CC BY 4.0.

1. PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan persoalan penting dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan dengan keseimbangan antara kepentingan perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan usaha dan hak pekerja atas pekerjaan serta penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. PHK tidak hanya berdampak pada berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga dapat menghilangkan sumber pendapatan pekerja dan keluarganya. Dalam kondisi tersebut, kewenangan pengusaha untuk melakukan restrukturisasi usaha perlu dijalankan dengan tetap memperhatikan ketentuan hukum dan perlindungan hak pekerja. Persoalan menjadi semakin kompleks ketika PHK dilakukan dengan alasan efisiensi, terutama apabila alasan tersebut berkaitan dengan pemindahan lokasi kegiatan usaha atau relokasi perusahaan.

Dalam industri manufaktur, relokasi dapat dilakukan sebagai bagian dari strategi perusahaan untuk menyesuaikan biaya produksi, mendekati pasar atau pemasok, serta meningkatkan efisiensi operasional. Namun, relokasi tidak selalu identik dengan berakhirnya kegiatan usaha. Perusahaan dapat menghentikan kegiatan produksi di lokasi tertentu dan melanjutkannya di lokasi lain, sementara pekerja di lokasi asal menghadapi risiko kehilangan pekerjaan karena tidak dapat atau tidak bersedia mengikuti pemindahan tersebut. Kondisi ini menimbulkan persoalan hukum mengenai apakah relokasi dapat dijadikan dasar PHK atas alasan efisiensi, terutama ketika kegiatan usaha perusahaan pada kenyataannya masih berlangsung. Oleh karena itu, perlu dibedakan antara penutupan perusahaan dan pemindahan lokasi kegiatan usaha karena keduanya tidak selalu memiliki konsekuensi hukum yang sama terhadap hubungan kerja.

Dalam konteks hukum Indonesia, PHK dengan alasan efisiensi harus dinilai berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjadi bagian penting dari kerangka hukum yang mengatur PHK dan hak-hak pekerja. Persoalan hukumnya bukan hanya mengenai kewenangan perusahaan melakukan efisiensi, tetapi juga mengenai kesesuaian alasan tersebut dengan persyaratan hukum yang berlaku. Dengan demikian, alasan efisiensi tidak seharusnya diterima semata-mata berdasarkan pernyataan pengusaha, melainkan perlu diperiksa berdasarkan ketentuan hukum dan keadaan yang melatarbelakangi keputusan PHK.

Salah satu dasar hukum penting dalam persoalan tersebut adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang memberikan penafsiran konstitusional terhadap ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Fadianty & Suryandono, 2021; Widiastiani, 2021). Putusan tersebut menegaskan bahwa penutupan perusahaan dalam konteks alasan efisiensi harus dimaknai sebagai penutupan secara permanen, bukan penutupan sementara. Penafsiran ini relevan untuk menilai PHK yang dikaitkan dengan relokasi, sebab pemindahan kegiatan produksi ke lokasi lain tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa perusahaan telah berhenti beroperasi secara permanen. Oleh karena itu, penerapan putusan tersebut dalam persoalan relokasi memerlukan analisis terhadap status penutupan di lokasi asal, keberlanjutan kegiatan usaha di lokasi tujuan, dan dasar hukum PHK yang digunakan oleh pengusaha.

Penelitian terdahulu telah membahas berbagai aspek perlindungan pekerja akibat PHK dan penggunaan alasan efisiensi (Fadianty & Suryandono, 2021; Cahyaningtyas, 2022; Salsabila, 2021). Ketiga penelitian tersebut memberikan landasan untuk memahami batasan hukum PHK dan perlindungan terhadap pekerja yang terdampak. Namun, persoalan relokasi masih memerlukan analisis yang secara terintegrasi menghubungkan penafsiran hukum mengenai penutupan perusahaan, keberlanjutan kegiatan usaha setelah pemindahan lokasi, dan keabsahan penggunaan alasan efisiensi sebagai dasar PHK.

Perspektif tambahan dapat diperoleh dari penelitian Khairani dan Arnetti (2023) mengenai perlindungan hak pekerja yang terkena PHK setelah berlakunya regulasi Cipta Kerja serta penelitian Rahimy (2023) mengenai dampak merger, akuisisi, dan restrukturisasi korporasi terhadap hubungan kerja. Kedua penelitian tersebut memperluas pemahaman mengenai perlindungan pekerja dalam situasi perubahan kondisi dan struktur perusahaan. Meskipun demikian, restrukturisasi korporasi secara umum tidak sepenuhnya identik dengan relokasi fasilitas produksi. Relokasi menimbulkan persoalan khusus ketika kegiatan usaha tetap berlangsung di lokasi baru, tetapi hubungan kerja dengan pekerja di lokasi asal diakhiri atas alasan efisiensi. Dengan demikian, diperlukan analisis yang lebih terarah mengenai hubungan antara perubahan lokasi kegiatan usaha dan pemenuhan persyaratan hukum PHK.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, kesenjangan penelitian (*research gap*) terletak pada perlunya mengintegrasikan tiga persoalan yang saling berkaitan. Pertama, bagaimana penafsiran Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 digunakan untuk menilai PHK akibat relokasi ketika kegiatan usaha masih berlanjut di lokasi lain (Fadianty & Suryandono, 2021; Widiastiani, 2021). Kedua, bagaimana status penutupan

Hak Cipta © 2026 oleh Penulis. Didistribusikan berdasarkan Lisensi Internasional CC BY 4.0.

kegiatan usaha di lokasi asal dan keberlanjutan operasional di lokasi tujuan relevan untuk menguji dasar hukum efisiensi yang digunakan pengusaha. Ketiga, bagaimana pengujian tersebut berhubungan dengan perlindungan hak normatif pekerja dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, fokus penelitian ini bukan menganggap bahwa relokasi selalu merupakan penyalahgunaan alasan efisiensi, melainkan mengidentifikasi kriteria hukum yang dapat digunakan untuk menilai keabsahan PHK dalam situasi tersebut.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan kerangka analisis normatif untuk menguji PHK akibat relokasi perusahaan manufaktur melalui keterkaitan antara dasar hukum efisiensi, status penutupan kegiatan usaha di lokasi asal, dan keberlanjutan operasional perusahaan di lokasi tujuan. Kerangka tersebut juga mempertimbangkan indikasi itikad tidak baik (*bad faith*) apabila terdapat fakta yang menunjukkan bahwa alasan efisiensi berpotensi digunakan untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan. Indikasi tersebut tidak diperlakukan sebagai kesimpulan otomatis dari tindakan relokasi, tetapi harus dinilai berdasarkan keadaan dan bukti yang relevan. Melalui kerangka ini, penelitian berupaya memperjelas batas antara kewenangan perusahaan melakukan penataan kegiatan usaha dan kewajiban hukum untuk melindungi pekerja yang terdampak.

Kontribusi analitis penelitian ini selanjutnya diwujudkan melalui pengujian normatif berlapis yang mencakup kesesuaian alasan PHK dengan peraturan perundang-undangan, status penutupan kegiatan usaha di lokasi asal, keberlanjutan kegiatan produksi di lokasi tujuan, serta pemenuhan hak pekerja dan prosedur penyelesaian perselisihan. Kerangka tersebut merupakan usulan analitis dalam penelitian ini, bukan persyaratan hukum baru yang dianggap telah berlaku. Pemeriksaan terhadap kondisi finansial perusahaan dapat dipertimbangkan apabila relevan dengan alasan efisiensi yang dikemukakan, tetapi tidak ditempatkan sebagai kewajiban audit independen yang berlaku umum tanpa dasar hukum yang jelas. Dengan pendekatan tersebut, penelitian diharapkan dapat menghasilkan analisis yang lebih terarah dalam menilai konsistensi antara alasan PHK, keadaan operasional perusahaan, dan perlindungan hukum pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai PHK akibat relokasi perusahaan manufaktur dengan alasan efisiensi, mengidentifikasi kriteria yuridis untuk menilai keabsahan penggunaan alasan tersebut, serta menganalisis bentuk perlindungan dan upaya hukum bagi pekerja yang terdampak. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya dalam memperjelas penerapan ketentuan PHK karena efisiensi terhadap relokasi perusahaan dan memperkuat perlindungan hak pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif (doktrinal) yang berorientasi pada pengkajian norma hukum positif, asas hukum, doktrin, dan putusan pengadilan untuk menemukan argumentasi hukum dalam menjawab isu yang diteliti (Marzuki, 2021; Setia Negara, 2023; Nurhayati et al., 2021). Dalam penelitian ini, kajian difokuskan pada pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat relokasi perusahaan manufaktur dengan alasan efisiensi, batasan yuridis penggunaan alasan tersebut, serta perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak.

Untuk menganalisis permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan tiga pendekatan. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan PHK, relokasi perusahaan, efisiensi, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Marzuki, 2021). Peraturan yang dikaji meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu dengan mengkaji konsep efisiensi perusahaan, relokasi usaha, perlindungan hukum pekerja, kepastian hukum, serta indikasi itikad tidak baik (*bad faith*) dalam penggunaan alasan PHK (Soekanto & Mamudji, 2015). Ketiga, pendekatan kasus (*case approach*), yaitu dengan menganalisis pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, khususnya terkait penafsiran alasan efisiensi dan persyaratan hukum yang relevan terhadap pemutusan hubungan kerja (Marzuki, 2021; Setia Negara, 2023).

2.2. Bahan Hukum

Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier (Marzuki, 2021; Soekanto & Mamudji, 2015).

Hak Cipta © 2026 oleh Penulis. Didistribusikan berdasarkan Lisensi Internasional CC BY 4.0.

a. Bahan hukum primer, meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

b. Bahan hukum sekunder, meliputi buku-buku hukum ketenagakerjaan , artikel jurnal ilmiah , hasil penelitian, tesis , serta pendapat dan doktrin ahli.

c. Bahan hukum tersier, meliputi kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dan sumber referensi terminologis lainnya yang relevan.

2.3. Teknik Pengumpulan dan Analisis Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) (Marzuki, 2021; Soekanto & Mamudji, 2015). Bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif melalui penafsiran hukum sistematis dan teleologis serta penalaran hukum deduktif (Marzuki, 2021). Untuk mempertajam analisis, penelitian ini menggunakan kerangka pengujian normatif berlapis yang mencakup kesesuaian alasan PHK, status penutupan kegiatan usaha, indikasi itikad tidak baik, serta pemenuhan hak pekerja (Marzuki, 2021; Setia Negara, 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Keabsahan dan Rasionalitas Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Relokasi Perusahaan untuk Efisiensi

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dikaitkan dengan relokasi perusahaan manufaktur demi efisiensi operasional menimbulkan persoalan hukum mengenai batas kewenangan pengusaha dalam melakukan restrukturisasi usaha dan kewajiban melindungi hak pekerja. Relokasi pabrik, misalnya pemindahan fasilitas produksi dari wilayah dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) relatif tinggi ke wilayah dengan struktur biaya tenaga kerja lebih rendah, dapat menjadi strategi bisnis untuk menekan biaya produksi dan mempertahankan keberlangsungan usaha. Namun, keputusan bisnis tersebut tidak serta-merta menghapus kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang terdampak. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, rasionalitas ekonomi suatu keputusan perusahaan harus dibedakan dari keabsahan yuridis PHK yang menyertainya (Khakim, 2020).

Secara normatif, pengaturan PHK karena efisiensi perlu dibaca dengan memperhatikan perubahan kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 memberikan penafsiran konstitusional terhadap frasa "perusahaan tutup" dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni bahwa penutupan tersebut harus dimaknai sebagai penutupan secara permanen atau bukan penutupan untuk sementara waktu (Fadianty & Suryandono, 2021). Putusan ini penting untuk mencegah penggunaan alasan penutupan perusahaan terhadap keadaan yang pada hakikatnya hanya merupakan penghentian kegiatan sementara. Akan tetapi, penerapan putusan tersebut terhadap persoalan relokasi perlu dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan perkembangan peraturan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Dalam kerangka hukum yang berlaku, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara khusus mengatur PHK karena efisiensi dalam Pasal 43. Ketentuan tersebut membedakan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian dan efisiensi yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kerugian. Perbedaan tersebut berpengaruh terhadap perhitungan hak pekerja yang terkena PHK. Untuk efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian, ketentuan tersebut menetapkan uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan dasar Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4). Sementara itu, untuk efisiensi yang dilakukan guna mencegah kerugian, uang pesangon ditetapkan sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), disertai uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang berlaku (Pemerintah Republik Indonesia, 2021).

Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 tidak tepat digunakan secara terpisah untuk menyimpulkan bahwa setiap PHK karena efisiensi hanya sah apabila perusahaan ditutup secara permanen. Analisis harus terlebih dahulu mengidentifikasi alasan PHK yang digunakan, ketentuan yang relevan dalam PP No. 35 Tahun 2021, serta kesesuaian antara alasan tersebut dan keadaan faktual perusahaan. Penafsiran putusan konstitusional dan penerapan regulasi setelah perubahan hukum harus ditempatkan dalam

Hak Cipta © 2026 oleh Penulis. Didistribusikan berdasarkan Lisensi Internasional CC BY 4.0.

hubungan yang sistematis agar menghasilkan kesimpulan hukum yang sesuai dengan kerangka peraturan yang berlaku.

Persoalan relokasi menjadi semakin penting ketika perusahaan menghentikan produksi di lokasi asal, tetapi melanjutkan kegiatan usaha di lokasi baru. Dalam keadaan demikian, perlu dibedakan antara penutupan fasilitas tertentu, pemindahan kegiatan produksi, dan penutupan perusahaan sebagai dasar PHK. Ketiganya tidak selalu memiliki makna hukum yang sama. Keberlanjutan kegiatan produksi di lokasi baru dapat menjadi fakta relevan untuk menguji konsistensi alasan PHK, tetapi tidak secara otomatis membuktikan bahwa PHK tersebut sah ataupun tidak sah. Penilaian yuridis perlu mempertimbangkan dasar hukum yang digunakan pengusaha, status operasional perusahaan, keadaan yang melatarbelakangi relokasi, dan pemenuhan kewajiban terhadap pekerja.

Persoalan tersebut sejalan dengan kajian Fadianty dan Suryandono (2021), yang menganalisis PHK karena efisiensi setelah Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011. Kajian tersebut relevan untuk memahami hubungan antara alasan efisiensi dan pembatasan konstitusional terhadap PHK. Sementara itu, Cahyaningtyas (2022) membahas perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK karena efisiensi. Salsabila (2021) secara lebih khusus mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK akibat relokasi melalui studi kasus PT Bening Big Tree Farms Yogyakarta. Ketiga penelitian tersebut memberikan landasan untuk memahami batasan hukum PHK dan perlindungan terhadap pekerja yang terdampak. Namun, persoalan relokasi masih memerlukan analisis yang secara terintegrasi menghubungkan penafsiran hukum mengenai penutupan perusahaan, keberlanjutan kegiatan usaha setelah pemindahan lokasi, dan keabsahan penggunaan alasan efisiensi sebagai dasar PHK.

Penelitian Widiastiani (2021) mengenai justifikasi PHK karena efisiensi pada masa pandemi dan relevansinya dengan Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 juga memberikan perspektif tentang pentingnya menguji alasan efisiensi berdasarkan norma hukum yang berlaku. Selain itu, Nikmah dan Nugroho (2024) mengkaji pemenuhan hak pekerja dalam PHK karena efisiensi melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Kajian tersebut relevan dalam menunjukkan bahwa persoalan PHK karena efisiensi berkaitan dengan dua dimensi yang tidak dapat dipisahkan, yaitu keabsahan alasan pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak finansial pekerja.

Berdasarkan analisis tersebut, penelitian ini mengembangkan kerangka pengujian normatif untuk menilai keabsahan PHK akibat relokasi melalui empat aspek yang saling berkaitan. Pertama, kesesuaian alasan PHK dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kedua, status penutupan kegiatan usaha di lokasi asal dan keberlanjutan operasi perusahaan di lokasi tujuan. Ketiga, konsistensi antara alasan efisiensi yang dikemukakan dan keadaan faktual yang dapat dibuktikan. Keempat, pemenuhan hak pekerja yang timbul akibat PHK. Kerangka ini merupakan kontribusi analitis penelitian, bukan persyaratan hukum baru yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam kerangka tersebut, indikasi itikad tidak baik (*bad faith*) dapat dipertimbangkan apabila terdapat fakta yang menunjukkan bahwa relokasi digunakan untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan. Misalnya, terdapat ketidaksesuaian antara alasan penutupan yang dinyatakan pengusaha dan keberlanjutan kegiatan produksi yang secara substantif sama di lokasi baru. Meskipun demikian, keadaan tersebut harus dinilai bersama bukti lain yang relevan dan tidak dapat langsung dianggap sebagai pelanggaran hukum hanya karena perusahaan melakukan relokasi. Dokumen keuangan, rencana restrukturisasi, informasi operasional, serta dokumen hubungan kerja dapat dipertimbangkan sebagai bahan pembuktian sesuai relevansinya dalam perkara yang diperiksa. Audit keuangan independen dapat menjadi salah satu sumber informasi apabila diperlukan, tetapi tidak dapat dinyatakan sebagai persyaratan wajib untuk seluruh PHK karena efisiensi tanpa dasar hukum yang jelas.

Dengan demikian, keabsahan PHK akibat relokasi perusahaan manufaktur tidak cukup ditentukan oleh alasan efisiensi yang dinyatakan pengusaha atau oleh fakta bahwa perusahaan masih beroperasi di lokasi lain. Penilaiannya harus dilakukan dengan menghubungkan dasar hukum PHK, kondisi operasional perusahaan, fakta yang mendukung alasan efisiensi, dan pemenuhan hak pekerja. Kerangka tersebut memperjelas kontribusi penelitian dalam membedakan pertimbangan bisnis untuk melakukan relokasi dari persyaratan hukum yang harus dipenuhi ketika relokasi diikuti dengan pemutusan hubungan kerja.

3.2. Model Perlindungan Hukum, Skema Kompensasi Ekstra-Normatif, dan Penyelesaian Perselisihan bagi Pekerja Terdampak

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terdampak PHK akibat relokasi perusahaan mencakup perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif diarahkan untuk mencegah terjadinya PHK yang tidak

Hak Cipta © 2026 oleh Penulis. Didistribusikan berdasarkan Lisensi Internasional CC BY 4.0.

sesuai dengan ketentuan hukum, antara lain melalui komunikasi mengenai rencana relokasi, penelaahan ketentuan perjanjian kerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta perundingan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Apabila relokasi melibatkan perubahan tempat kerja, ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan PKB perlu diperiksa untuk mengetahui hak dan kewajiban para pihak, termasuk ketentuan mengenai mutasi atau pemindahan lokasi kerja. Penawaran pemindahan kepada pekerja dapat menjadi salah satu pilihan penyelesaian, tetapi tidak dapat dinyatakan sebagai kewajiban universal tanpa memperhatikan dasar hukum dan ketentuan hubungan kerja yang berlaku.

Persoalan penolakan mutasi juga perlu dinilai secara tersendiri. Prasetyo dan Haryono (2025) membahas hubungan antara penolakan mutasi dan kemungkinan PHK berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Kajian tersebut relevan karena menunjukkan bahwa perubahan lokasi kerja dapat menimbulkan perselisihan ketika pekerja tidak menerima pemindahan yang dilakukan perusahaan. Dalam konteks relokasi manufaktur, penolakan pekerja untuk berpindah tidak seharusnya langsung diperlakukan sebagai dasar yang otomatis membenarkan PHK. Penilaiannya perlu mempertimbangkan ketentuan hubungan kerja, dasar pemindahan, kewajaran perubahan kondisi kerja, dan prosedur yang berlaku.

Perlindungan represif diperlukan apabila PHK tetap terjadi dan menimbulkan perselisihan mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja atau pemenuhan hak pekerja. Perlindungan tersebut meliputi pemenuhan hak finansial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan kesempatan untuk menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini, hak pekerja tidak hanya ditentukan oleh apakah relokasi merupakan keputusan bisnis yang dapat dibenarkan secara ekonomi, tetapi juga oleh dasar hukum PHK yang digunakan dan konsekuensi hak yang ditetapkan dalam peraturan yang berlaku.

Dalam kaitannya dengan kompensasi, PP No. 35 Tahun 2021 membedakan besaran hak pekerja berdasarkan alasan PHK. Pasal 43 mengatur PHK karena efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian dan PHK karena efisiensi untuk mencegah kerugian. Untuk alasan efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian, ketentuan tersebut menetapkan uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan dasar Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4). Sementara itu, untuk efisiensi yang dilakukan guna mencegah kerugian, uang pesangon ditetapkan sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), disertai uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang berlaku (Pemerintah Republik Indonesia, 2021).

Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa penetapan kompensasi harus didahului dengan identifikasi alasan hukum PHK yang tepat. Besaran pesangon tidak dapat ditentukan hanya berdasarkan fakta bahwa perusahaan melakukan relokasi. Selain uang pesangon, perhitungan hak pekerja perlu memperhatikan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang berlaku. Ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB juga perlu diperiksa untuk mengetahui apakah terdapat manfaat tambahan yang disepakati dan dapat diberlakukan kepada pekerja yang terdampak.

Di luar hak normatif, perusahaan dapat memberikan kompensasi tambahan atau manfaat ekstra-normatif (*ex gratia*) berdasarkan kebijakan perusahaan, perjanjian, atau kesepakatan yang relevan. Manfaat tersebut dapat berbentuk tambahan kompensasi, bantuan pelatihan, program persiapan pensiun, atau dukungan transisi menuju pekerjaan baru. Pemberian manfaat tambahan dapat membantu pekerja menghadapi kehilangan pendapatan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi ekonomi. Namun, kompensasi ekstra-normatif harus dibedakan secara jelas dari hak minimum yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan. Pemberian manfaat tambahan juga tidak dengan sendirinya menghapus kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak normatif pekerja.

Perbandingan antara hak normatif dan manfaat tambahan perlu dilakukan secara transparan agar tidak menimbulkan kekeliruan dalam memahami jumlah kompensasi. Besaran manfaat tambahan harus didasarkan pada dokumen perusahaan, PKB, kesepakatan penyelesaian perselisihan, atau sumber lain yang dapat diverifikasi. Tanpa bukti tersebut, angka kompensasi tertentu tidak dapat digeneralisasi sebagai praktik yang lazim pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Untuk memperjelas perbedaan antara kewajiban kompensasi berdasarkan peraturan perundang-undangan dan manfaat tambahan yang dapat diberikan oleh perusahaan, Tabel 1 menyajikan perbandingan komponen hak pekerja berdasarkan dasar hukum, kondisi pemberian, dan sumber pemenuhannya. Perbandingan ini juga mempertimbangkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, khususnya mengenai besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi pekerja yang mengalami PHK karena efisiensi. Penyajian tersebut dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa hak normatif merupakan acuan minimum sesuai ketentuan yang berlaku, sedangkan manfaat tambahan bergantung pada kebijakan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau kesepakatan yang dapat dibuktikan secara sah.

Hak Cipta © 2026 oleh Penulis. Didistribusikan berdasarkan Lisensi Internasional CC BY 4.0.

Selain besaran kompensasi, perbandingan tersebut juga penting untuk mengidentifikasi perbedaan antara hak yang wajib dipenuhi berdasarkan ketentuan hukum dan manfaat tambahan yang timbul dari kesepakatan para pihak. Pembedaan ini menjadi relevan dalam konteks relokasi perusahaan manufaktur karena perubahan lokasi usaha dapat memengaruhi keberlanjutan hubungan kerja, penempatan pekerja, serta pilihan penyelesaian yang tersedia bagi pekerja terdampak. Dengan demikian, Tabel 1 tidak hanya berfungsi sebagai ringkasan komponen kompensasi, tetapi juga sebagai dasar untuk menilai sejauh mana perlindungan pekerja telah memenuhi ketentuan normatif dan apakah terdapat manfaat tambahan yang memberikan perlindungan lebih baik. Penilaian tersebut tetap harus didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku dan bukti yang dapat diverifikasi, sehingga manfaat tambahan tidak disalahartikan sebagai hak yang otomatis berlaku bagi seluruh pekerja.

Tabel 1. Perbandingan Hak Normatif dan Kompensasi Ekstra-Normatif dalam PHK Akibat Efisiensi

Komponen	**Hak normatif berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021**	**Kompensasi ekstra-normatif**
Uang pesangon	Pasal 43: 0,5 kali ketentuan dasar Pasal 40 ayat (2) jika efisiensi disebabkan kerugian; 1 kali jika efisiensi untuk mencegah kerugian.	Tambahan sesuai kebijakan, perjanjian, atau kesepakatan yang sah.
Uang penghargaan masa kerja	1 kali ketentuan dasar Pasal 40 ayat (3) untuk kedua kategori efisiensi tersebut.	Tambahan jika diatur dalam kebijakan atau kesepakatan.
Uang penggantian hak	Sesuai Pasal 40 ayat (4) dan ketentuan yang berlaku.	Manfaat tambahan sesuai kesepakatan.
Bantuan pelatihan / pensiun	Bukan hak universal yang otomatis diwajibkan oleh ketentuan PHK karena efisiensi tersebut.	Dapat diberikan berdasarkan program perusahaan atau kesepakatan.
Total kompensasi	Dihitung berdasarkan alasan PHK, masa kerja, upah, dan komponen hak yang berlaku.	Dihitung berdasarkan dokumen dan ketentuan tambahan yang dapat diverifikasi.

Sumber: Diolah dari PP No. 35 Tahun 2021, khususnya Pasal 40 dan Pasal 43.

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa hak normatif dan kompensasi tambahan memiliki dasar yang berbeda. Hak normatif harus dihitung berdasarkan alasan PHK dan ketentuan yang berlaku (Pemerintah Republik Indonesia, 2021), sedangkan kompensasi ekstra-normatif bergantung pada kebijakan atau kesepakatan yang dapat dibuktikan. Pembedaan tersebut penting untuk mencegah penggunaan angka kompensasi tambahan sebagai pengganti pemenuhan hak normatif pekerja.

Apabila timbul perselisihan mengenai alasan PHK, besaran kompensasi, atau pemenuhan hak pekerja, penyelesaiannya mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan pada prinsipnya diawali dengan perundingan bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha. Apabila perundingan tersebut gagal, perselisihan dapat dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan untuk ditempuh mekanisme penyelesaian lanjutan sesuai jenis perselisihannya, termasuk mediasi atau konsiliasi apabila memenuhi ketentuan yang berlaku. Apabila perselisihan tetap tidak terselesaikan, para pihak dapat melanjutkan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai prosedur hukum.

Mekanisme tersebut memberikan jalur hukum bagi pekerja untuk mempersoalkan PHK yang dianggap tidak sesuai dengan ketentuan hukum atau menuntut pemenuhan hak yang belum diberikan. Dalam perkara PHK akibat relokasi, substansi perselisihan perlu diarahkan pada dasar hukum yang digunakan pengusaha, keadaan yang melatarbelakangi relokasi, kepatuhan terhadap prosedur PHK, dan pemenuhan hak pekerja. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan tidak hanya berkaitan dengan besaran kompensasi, tetapi juga dapat menyangkut keabsahan tindakan PHK itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak relokasi perlu dipahami sebagai rangkaian mekanisme yang saling melengkapi. Perlindungan preventif membantu memastikan bahwa rencana relokasi dan konsekuensi ketenagakerjaannya ditangani sesuai ketentuan yang berlaku. Pemenuhan hak normatif dan kemungkinan pemberian manfaat ekstra-normatif mendukung perlindungan ekonomi pekerja setelah PHK. Sementara itu, mekanisme penyelesaian perselisihan menyediakan jalur untuk menguji keabsahan tindakan pengusaha dan menuntut hak yang belum dipenuhi. Ketiga aspek tersebut menegaskan bahwa efisiensi usaha tidak menghapus kewajiban hukum perusahaan terhadap pekerja yang terdampak.

Hak Cipta © 2026 oleh Penulis. Didistribusikan berdasarkan Lisensi Internasional CC BY 4.0.

3.3. Sintesis Hasil dan Kontribusi Penelitian

Sintesis pembahasan menunjukkan bahwa persoalan utama PHK akibat relokasi perusahaan manufaktur bukan semata-mata keberadaan keputusan efisiensi, melainkan kesesuaian antara alasan hukum PHK, keadaan operasional perusahaan, dan pemenuhan hak pekerja. Kontribusi analitis penelitian ini terletak pada kerangka pengujian normatif berlapis yang menghubungkan dasar hukum PHK, status penutupan kegiatan usaha di lokasi asal, keberlanjutan kegiatan produksi di lokasi tujuan, serta pemenuhan hak normatif dan prosedur penyelesaian perselisihan. Kerangka ini membantu membedakan relokasi sebagai keputusan bisnis dari kemungkinan penggunaan alasan efisiensi yang tidak sesuai dengan keadaan faktual dan persyaratan hukum.

Dengan demikian, perlindungan pekerja tidak harus diwujudkan melalui larangan terhadap relokasi sebagai strategi bisnis, tetapi melalui penerapan ketentuan PHK secara tepat, pemeriksaan fakta yang relevan, dan pemenuhan hak pekerja sesuai hukum. Penguatan penerapan norma dan konsistensi penilaian dalam penyelesaian perselisihan menjadi langkah yang lebih tepat daripada menetapkan kewajiban audit keuangan independen secara umum tanpa dasar hukum. Pendekatan tersebut mempertahankan keseimbangan antara kewenangan perusahaan untuk melakukan restrukturisasi dan kewajiban hukum untuk melindungi pekerja yang terdampak.

4. KESIMPULAN

Relokasi perusahaan manufaktur dengan alasan efisiensi operasional tidak secara otomatis membenarkan pemutusan hubungan kerja (PHK) maupun menghapus kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja. Keabsahan PHK harus dinilai berdasarkan alasan hukum, kondisi faktual perusahaan, keberlanjutan kegiatan usaha setelah relokasi, serta pemenuhan hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penafsiran terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 perlu dilakukan secara cermat dengan memperhatikan konteks dan ketentuan yang berlaku, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam hal terjadi perselisihan, perlindungan pekerja harus dijamin melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara berjenjang (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Kontribusi penelitian ini terletak pada pengembangan kerangka analisis yang mengintegrasikan pengujian dasar hukum PHK, kondisi penutupan atau pemindahan fasilitas usaha, keberlanjutan operasional perusahaan, dan pemenuhan hak pekerja untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya itikad tidak baik (*bad faith*) dalam pelaksanaan relokasi. Audit keuangan independen dapat dipertimbangkan sebagai instrumen pembuktian pendukung, tetapi tidak dapat diposisikan sebagai kewajiban hukum universal tanpa dasar regulasi yang tegas.

Berdasarkan temuan tersebut, pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat perlu mempertimbangkan penyempurnaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 agar memberikan kejelasan lebih lanjut mengenai penerapan alasan efisiensi dalam konteks relokasi perusahaan. Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan menilai setiap perkara berdasarkan fakta dan bukti konkret, termasuk alasan relokasi, kondisi usaha, keberlanjutan kegiatan produksi, serta pemenuhan hak pekerja, tanpa mengasumsikan bahwa relokasi dengan sendirinya membuktikan adanya itikad tidak baik. Sementara itu, serikat pekerja dan praktisi hukum perlu memperkuat perlindungan melalui perundingan bipartit dan pencantuman ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), khususnya mengenai mekanisme mutasi, prosedur relokasi, dan kompensasi tambahan di luar ketentuan normatif apabila disepakati. Dengan demikian, efisiensi dan restrukturisasi perusahaan tetap dapat dilaksanakan secara proporsional tanpa mengabaikan kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.

DEKLARASI

Pendanaan

Penulis tidak menerima bantuan finansial dalam bentuk apa pun untuk pelaksanaan penelitian, penyusunan, dan/atau publikasi artikel ini.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak memiliki benturan kepentingan finansial maupun hubungan personal yang dapat memengaruhi atau terkesan memengaruhi hasil analisis dan argumen hukum dalam artikel ini.

Ketersediaan Data dan Bahan Hukum

Seluruh bahan hukum, putusan peradilan, atau data pendukung yang dianalisis dalam penelitian ini telah tercantum secara lengkap di dalam naskah publikasi ini.

Pernyataan Penggunaan AI

Selama penyusunan naskah ini, penulis menggunakan Gemini semata-mata untuk memperlancar tata bahasa dan keterbacaan teks (*proofreading*). Penulis telah memeriksa serta mengedit kembali seluruh isi naskah dan

Hak Cipta © 2026 oleh Penulis. Didistribusikan berdasarkan Lisensi Internasional CC BY 4.0.

bertanggung jawab penuh atas substansi akhir artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. RajaGrafindo Persada.

Cahyaningtyas, V. A. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk efisiensi dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. *Morality: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 18–35. https://doi.org/10.52947/morality.v8i1.243

Fadianty, L., & Suryandono, W. (2021). Pemutusan hubungan kerja alasan efisiensi pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012. *Dharmasisya: Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia*, 1(1), 530–542. https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss1/4/

Farida, F. (2024). *Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja atas Penutupan Perusahaan Akibat Dilakukannya Relokasi Perusahaan* (Tesis tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Malang. https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/8820/

Husni, L. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.

Khakim, A. (2020). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Cet. 5, Edisi Revisi). PT Citra Aditya Bakti.

Khairani, & Arnetti, S. (2023). Protecting the rights of laid-off workers during the COVID-19 pandemic after the enactment of Law No. 11/2020 on Job Creation. *Cogent Social Sciences*, 9(2), 2260161. https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2260161

Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum* (Edisi Revisi). Kencana.

Nikmah, F., & Nugroho, A. (2024). Juridical analysis of Supreme Court Decision Number 179K/Pdt.Sus-PHI/2024 regarding the fulfillment of PKWTT workers rights after termination for efficiency reasons. *Indonesian Journal of Labour Law and Industrial Relations*, 1(1). https://doi.org/10.26740/ijllir.v1i01.35293

Nurhayati, Y., Ifrani, & Said, M. Y. (2021). Metodologi normatif dan empiris dalam perspektif ilmu hukum. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 2(1), 1–20. https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.14

Prasetyo, R. A., & Haryono, D. W. (2025). Alasan menolak mutasi menjadi dasar pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Journal Evidence of Law*, 4(1), 36–43. https://doi.org/10.59066/jel.v4i1.948

Rahimy, A. (2023). The legal impact of merger, acquisition, and other corporate restructuring activities on employment relationship based on labor law in Indonesia after the enactment of the Job Creation Law. *Polit Journal: Scientific Journal of Politics*, 3(3), 150–159. https://doi.org/10.33258/polit.v3i3.960

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

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Republik Indonesia. (2012). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Risalah Sidang Mahkamah Konstitusi RI.

Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

Hak Cipta © 2026 oleh Penulis. Didistribusikan berdasarkan Lisensi Internasional CC BY 4.0.

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

Salsabila, R. (2021). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami PHK karena Relokasi di PT. Bening Big Tree Farms Yogyakarta* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. https://etd.umy.ac.id/id/eprint/5118/

Setia Negara, T. A. (2023). Normative legal research in Indonesia: Its origins and approaches. *Audito Comparative Law Journal*, 4(1). https://doi.org/10.22219/aclj.v4i1.24855

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers.

Widiastiani, N. S. (2021). Justifikasi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi masa pandemi Covid-19 dan relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. *Jurnal Konstitusi*, 18(2), 413–436. https://doi.org/10.31078/jk1827

Hak Cipta © 2026 oleh Penulis. Didistribusikan berdasarkan Lisensi Internasional CC BY 4.0.