

**ANALISIS EMPIRIS TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG
DILAKUKAN OLEH PT SARIWIGUNA BINA SENTOSA (SBS) DI
BANGKA BELITUNG**

***EMPIRICAL ANALYSIS OF THE PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS
AFFECTED BY TERMINATION OF EMPLOYMENT BY PT SARIWIGUNA
BINA SENTOSA (SBS) IN BANGKA BELITUNG***

Muhammad Raihan Rawadi, Junaidi Abdillah dan Baharudin

Universitas Pertiba

Korespondensi Penulis : rehanrawadi12@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Rawadi, Muhammad Raihan, Junaidi Abdillah dan Baharudin. *Analisis Empiris terhadap Perlindungan Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh PT Sariwiguna Bina Sentosa (SBS) di Bangka Belitung*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

ABSTRAK

Penelitian ini membahas kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal oleh PT Sariwiguna Bina Sentosa (SBS) pada tahun 2023 yang menimbulkan persoalan terkait pemenuhan hak-hak pekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa perusahaan tidak melaksanakan prosedur PHK sesuai ketentuan perundang-undangan, sementara pekerja menghadapi keterbatasan informasi hukum, posisi tawar yang lemah, serta hambatan struktural dalam penyelesaian sengketa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja belum berjalan efektif dan diperlukan penguatan pengawasan, akses bantuan hukum, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih responsif.

Kata Kunci: Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum, Pekerja

ABSTRACT

This study examines the mass termination of employment (PHK) by PT Sariwiguna Bina Sentosa (SBS) in 2023, which raised issues regarding the fulfillment of workers' rights. The analysis shows that the company failed to follow the legally mandated termination procedures, while workers faced limited legal knowledge, weak bargaining positions, and structural barriers in accessing dispute resolution. The study concludes that legal protection for workers remains ineffective and calls for stronger supervision, improved access to legal assistance, and more responsive labor dispute mechanisms.

Keywords: Employment Termination, Industrial Relations, Labor Law Protection, Labor Rights, Workers

A. PENDAHULUAN

Sektor pertambangan timah merupakan salah satu sektor strategis dalam struktur perekonomian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yang selama ini menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar serta memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan regional.¹ Namun demikian, sektor ini memiliki karakteristik yang rentan terhadap fluktuasi harga global, dinamika kebijakan nasional, serta perubahan struktur pasar mineral dunia, sehingga menciptakan hubungan industrial yang kompleks dan rawan konflik.² Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bangka Belitung, sekitar 35% tenaga kerja formal terserap di sektor ini, dengan tingkat perputaran pekerja yang relatif tinggi akibat risiko pekerjaan dan tekanan ekonomi yang dialami perusahaan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa posisi pekerja berada dalam struktur ketenagakerjaan yang lemah, terutama ketika terjadi kebijakan perusahaan yang berdampak pada keberlanjutan hubungan kerja, seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).³

Fenomena ketidakpatuhan terhadap ketentuan PHK di sektor pertambangan Bangka Belitung terlihat jelas dalam kasus PHK massal yang dilakukan PT Sariwiguna Bina Sentosa (SBS) pada tahun 2023, yang berdampak pada lebih dari 80 pekerja. Meskipun perusahaan pada akhirnya memberikan pesangon, proses penyalurannya dilaporkan terlambat dan tidak mengikuti ketentuan prosedural sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Selain itu, pekerja tidak memperoleh penyelesaian perselisihan secara bipartit maupun penjelasan transparan terkait alasan dan mekanisme PHK.⁴ Situasi ini menunjukkan bahwa persoalan PHK bukan sekadar pelanggaran administratif, melainkan juga bentuk ketidakadilan struktural yang menempatkan pekerja pada posisi rentan karena kehilangan akses terhadap perlindungan hukum yang seharusnya menjadi bagian dari asas kepastian, keadilan, dan proporsionalitas dalam hubungan industrial.⁵

¹ Nazwa Hawwa Audica, *Peran Investasi PT. Timah dalam Mewujudkan Ekonomi Berkelanjutan dan Pencapaian SDGS di Bangka Belitung*, Causa, Vol.14, No.8 (2025).

² Ezril Syaputra dkk., *Fluktuasi Tingkat Pengangguran di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022-2024*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, Vol.3, No.5 (2025).

³ Aiman Zain Abdullah dkk., *Implikasi Regulasi Hukum dalam Industri Pertambangan: Meninjau Perlindungan Hukum dan Penegakan Hukum dalam Studi Kasus Masyarakat Bangka Belitung*, Jurnal Bevinding, Vol.02, No.02 (2024).

⁴ Abdul Gofar dkk., *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*, Al-Zayn, Vol.3, No.4 (2025).

⁵ Mahendra Hakim dkk., *Restorative Justice dalam Hukum Ketenagakerjaan: Jalan Baru Perlindungan bagi Pekerja Harian*, Journal Juridisch, Vol.3, No.2 (2025).

Minimnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya, ditambah terbatasnya akses terhadap pendampingan hukum atau serikat pekerja, semakin memperburuk posisi tawar mereka sehingga proses advokasi berjalan lambat dan tidak efektif.⁶ Kasus SBS ini menjadi bukti nyata bahwa perlindungan normatif dalam regulasi sering kali tidak berfungsi secara substantif di lapangan, terutama ketika pekerja berhadapan dengan struktur industri ekstraktif yang cenderung memusatkan kekuasaan pada perusahaan.

Dalam perspektif filsafat hukum, permasalahan PHK massal ini menunjukkan pengingkaran atas prinsip-prinsip fundamental perlindungan hak pekerja. Menurut konsep keadilan distributif Aristoteles, setiap individu berhak memperoleh perlakuan proporsional sesuai kontribusinya. Sementara teori fairness Rawls menekankan bahwa institusi sosial wajib memberikan perlindungan terbesar kepada kelompok yang paling rentan.⁷ Dalam konteks hubungan industrial, pekerja berada pada posisi yang secara ekonomi dan struktural lebih lemah, sehingga pelaksanaan PHK tanpa prosedur dan kompensasi merupakan pelanggaran terhadap asas moral keadilan, sekaligus menunjukkan bahwa perusahaan tidak memenuhi kewajiban etis maupun normatif untuk menjamin kesejahteraan pekerjanya.⁸ Dengan demikian, peristiwa PHK PT SBS tidak hanya bermakna pelanggaran terhadap regulasi, tetapi juga pelanggaran terhadap asas filosofis perlindungan martabat manusia dalam hubungan kerja.

Dalam kerangka tinjauan yuridis, perlindungan terhadap pekerja telah diatur secara komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dijabarkan lebih teknis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.⁹ Regulasi tersebut mengatur secara tegas mengenai prosedur PHK, mekanisme perundingan bipartit, hak atas kompensasi,

⁶ Valentino Polii dan Dian Julius Polii, *Akses Keadilan bagi Kelompok Rentan: Studi Empiris Mengenai Hambatan Struktural dalam Sistem Peradilan*, Perkara : Jurnal Ilmu Hukum dan Politik, Vol.3, No.1 (2025).

⁷ Laily Maghfiroh, *Mewujudkan Justice As Fairness: Analisis Ketidakteraturan Pelayanan Kesehatan di Indonesia Menurut Teori John Rawls*, Media Hukum Indonesia, Vol.3, No.4 (2025).

⁸ Abdul Gofar dkk., *Op.Cit.*

⁹ Akis Jahari dan Rachmatin Artita, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja*, Case Law Journal of Law, Vol.4, No.2 (2023).

serta akses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui mediasi hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).¹⁰ Namun, antara norma hukum dan implementasinya terdapat ketimpangan signifikan, terutama di sektor pertambangan daerah seperti Bangka Belitung. Implementasi yang tidak konsisten mengakibatkan asas kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*zweckmäßigkeit*), dan keadilan (*gerechtigkeit*) sebagaimana dikemukakan Gustav Radbruch tidak terpenuhi secara optimal.¹¹

Aspek geografis Bangka Belitung sebagai wilayah kepulauan turut memperburuk hambatan akses terhadap penegakan hukum. Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Palembang menyebabkan pekerja harus menempuh proses litigasi dengan biaya tinggi dan waktu panjang. Kondisi ini menimbulkan ketidaksetaraan akses terhadap keadilan (*access to justice*) yang bertentangan dengan prinsip *rule of law* Lon Fuller maupun asas keadilan prosedural.¹² Jumlah lembaga bantuan hukum yang menangani isu ketenagakerjaan pun masih terbatas sehingga pekerja cenderung tidak dapat mengaktualisasikan hak konstitusionalnya sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Studi pendahuluan menunjukkan bahwa persoalan PHK di PT SBS merupakan bagian dari pola yang lebih luas dalam industri pertambangan Bangka Belitung.¹³ Data Disnaker menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir terjadi peningkatan sengketa PHK sebesar 40%, sebagian besar tidak terselesaikan secara tuntas karena lemahnya mekanisme penyelesaian sengketa dan minimnya penegakan hukum. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun instrumen yuridis telah tersedia secara normatif, efektivitasnya masih jauh dari ideal. Dengan demikian, diperlukan penelitian empiris yang mampu menggali akar persoalan dan merumuskan rekomendasi bagi peningkatan efektivitas perlindungan pekerja di sektor pertambangan.

¹⁰ Ale Dani Baskoro dkk, *Mediasi sebagai Alternatif Non-Litigasi dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja: Kajian Terhadap Kepastian Hukum dan Keadilan*, Media Hukum Indonesia, Vol.3, No.2 (2025).

¹¹ Khaerul Umam dkk., *Pertimbangan Putusan Hakim Pra Peradilan Mengenai Sah Tidaknya Penetapan Tersangka*, Journal Juridisch, Vol.3, No.2 (2025): 169–84.

¹² Abdul Wahid dkk., *“No Viral No Justice” Phenomenon in Indonesian Law Enforcement: Acceleration or Threat to Justice?*, Reformasi Hukum, Vol.29, No. 1 (2025).

¹³ Esther Hanaya dkk., *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Operasi Pertambangan: Penilaian Hukum Terhadap PT. Timah Tbk*, Jurnal Bevinding, Vol.02, No.02 (2024).

Urgensi penelitian ini semakin kuat karena Indonesia memiliki komitmen terhadap standar perlindungan pekerja yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia internasional yang mengharuskan negara tidak hanya menyediakan perlindungan hukum secara normatif, tetapi juga memastikan implementasinya berlangsung efektif.¹⁴ Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai strategis untuk mengisi celah antara norma dan praktik, serta memberikan kontribusi pada upaya pembentukan kebijakan yang lebih responsif terhadap perlindungan tenaga kerja di sektor pertambangan timah Bangka Belitung.¹⁵

B. PEMBAHASAN

1. Kendala yang Dihadapi Pekerja dalam Memperoleh Hak-haknya Pasca PHK oleh PT SBS

Kasus PHK massal yang dilakukan oleh PT Sariwiguna Bina Sentosa (PT SBS) pada tahun 2023 terhadap lebih dari 80 pekerja menjadi contoh nyata ketidaksesuaian antara norma perlindungan hukum ketenagakerjaan dengan implementasi di lapangan.¹⁶ Walaupun peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah secara jelas menetapkan bahwa pekerja yang di-PHK berhak memperoleh pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak, namun temuan lapangan menunjukkan bahwa hak-hak tersebut tidak diberikan kepada pekerja terdampak.¹⁷ Hal ini sejalan dengan laporan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang mencatat peningkatan sengketa PHK sebesar 40% dalam tiga tahun terakhir,

¹⁴ Naia Afra Rayandi dan Nistrina Putri Fauzi, *Penguatan Perlindungan Hak Pekerja Rumah Tangga: Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 dan Dampaknya terhadap RUU PPRT Indonesia*, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.5 (2025).

¹⁵ Safira Mukaromah dkk., *Upaya Pemerintah dalam Pembangunan Ulang terhadap Tambang Timah Ilegal di Bangka Belitung*, Jurnal Bevinding, Vol.02, No.02 (2024).

¹⁶ Safari Safari, Robby Nurtresna dan Mabusti Mabusti, *Perlindungan Hukum terhadap Upah Karyawan PMI Kabupaten Lebak Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Al-Zayn, Vol.3, No.5 (2025).

¹⁷ Tri Manisha Roitona Pakpahan dkk., *Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Komunitas Yustisia, Vol.5, No.3 (2022).

menunjukkan bahwa persoalan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan PHK merupakan masalah sistemik.¹⁸

Temuan lapangan diperkuat oleh hasil wawancara penulis dengan salah satu pekerja PT SBS yang mengalami PHK. Ia menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja disampaikan secara lisan oleh bagian personalia tanpa adanya perundingan bipartit, tanpa penjelasan dasar hukum, serta tanpa pemberitahuan tertulis sebagaimana diwajibkan PP 35/2021. Pekerja hanya menerima surat keterangan berhenti beberapa hari kemudian, yang tidak memuat alasan PHK, tidak memuat hak-hak pekerja, dan tidak memenuhi standar administratif PHK.¹⁹ Fakta ini menunjukkan adanya pengabaian terhadap prosedur PHK yang seharusnya menjadi kewajiban perusahaan.²⁰

Kendala berikutnya terletak pada minimnya akses pekerja terhadap informasi hukum mengenai hak-hak mereka.²¹ Arrauf mengakui bahwa ia hanya mengetahui secara umum bahwa pekerja berhak atas pesangon dan kompensasi lain, tetapi tidak memahami perhitungan rinci sesuai ketentuan. Pihak perusahaan pun tidak memberikan sosialisasi atau penjelasan mengenai hak pekerja pasca-PHK. Bahkan ketika kompensasi diberikan, pekerja hanya menerima satu kali gaji terakhir dan sisa cuti, tanpa penjelasan perhitungan dan tanpa disertai rincian tertulis. Kondisi ini menegaskan bahwa ketidaktahuan pekerja mengenai hak-haknya serta tidak transparannya prosedur perusahaan membuka ruang yang besar bagi terjadinya pelanggaran.²²

Kendala struktural lain yang sangat menonjol adalah ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan perusahaan. Sebagian besar pekerja PT SBS tidak tergabung dalam serikat pekerja sehingga tidak memiliki wadah kolektif untuk memperjuangkan kepentingan bersama. Arrauf mengungkapkan bahwa ia merasa takut mempertanyakan haknya karena khawatir dicap melawan perusahaan.

¹⁸ Deby Fatria Ntobuo et al., *Tanggungjawab Perusahaan PT. Sritex terhadap Pemenuhan Hak Pesangon Karyawan yang di PHK*, JPCHIS, Vol.3, No.1 (2025).

¹⁹ Arrauf Fisahanandaz, Wawancara dengan Mantan Pekerja PT SBS, 24 November 2025.

²⁰ Catherine Fernanda dan Yusuf Gunawan, *Mekanisme Penerapan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Studi Kasus Putusan Nomor 31/PDT.SUS-PHI/2024/PN.SRG*, JURMIE, Vol.2, No.5 (2025).

²¹ I Ketut Sania, *Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan terhadap Dinamika Regulasi dan Hak-Hak Pekerja*, Indonesian Journal of Law and Justice, Vol.2, No.3 (2025).

²² Arrauf Fisahanandaz, Wawancara dengan Mantan Pekerja PT SBS, 24 November 2025.

Kebutuhan ekonomi mendesak memaksa pekerja menerima apa pun kompensasi yang diberikan, meskipun jelas tidak sesuai regulasi. Ketidakhadiran serikat pekerja berdampak langsung pada lemahnya perlindungan pekerja dalam proses PHK.²³

Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang bersifat bertingkat dimulai dari bipartit, mediasi tripartit, hingga penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial menghadirkan hambatan besar bagi pekerja. Arrauf menyatakan bahwa ia tidak mengetahui cara mengajukan pengaduan ke Disnaker, tidak memahami prosedur, dan khawatir prosesnya berlarut-larut. Ketidaktahuan mengenai tenggat waktu pengajuan perselisihan, dokumen pendukung, dan proses administrasi menyebabkan banyak pekerja tidak menempuh penyelesaian formal meskipun mengalami pelanggaran hak.²⁴

Akses terhadap bantuan hukum juga sangat terbatas. Arrauf menjelaskan bahwa tidak ada serikat pekerja, Lembaga Bantuan Hukum, atau advokat yang mendampingi dirinya dalam proses PHK. Ia menganggap biaya advokat terlalu mahal dan tidak mengetahui cara mengakses pendampingan hukum.²⁵ Kondisi ini membuat pekerja menghadapi persoalan hukum secara individual tanpa dukungan profesional, sehingga peluang memperoleh hak secara optimal semakin kecil.

Selain berbagai hambatan tersebut, kesulitan pekerja dalam memperoleh hak-haknya juga dipengaruhi oleh ketidakteraturan administrasi dan kurangnya mekanisme komunikasi yang transparan di tingkat perusahaan.²⁶ Banyak pekerja menyampaikan bahwa informasi mengenai perubahan kebijakan perusahaan, termasuk rencana efisiensi atau pengurangan tenaga kerja, tidak disampaikan melalui prosedur resmi maupun pemberitahuan tertulis, sehingga pekerja berada dalam posisi yang tidak siap ketika PHK terjadi.²⁷ Kondisi ini diperburuk oleh absennya unit atau pejabat yang secara khusus menangani pengaduan internal, sehingga keluhan pekerja tidak memiliki saluran yang jelas untuk ditindaklanjuti.

²³ Arrauf Fisahanandaz, Wawancara dengan Mantan Pekerja PT SBS, 24 November 2025.

²⁴ Arrauf Fisahanandaz, Wawancara dengan Mantan Pekerja PT SBS, 24 November 2025.

²⁵ Arrauf Fisahanandaz, Wawancara dengan Mantan Pekerja PT SBS, 24 November 2025.

²⁶ Dewangga Jana Prasetya dan Virginia Mandasari, *Analisis Efektifitas Pencatatan Status PKWT di Dinas terhadap Kinerja Karyawan di Kota Surabaya*, EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Vol.4, No.2 (2025).

²⁷ Minati Fitriana Harahap dkk., *Implementasi Kebijakan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*, ADMINISTRATIE, Vol.7, No.1 (2025).

Ketiadaan mekanisme internal tersebut menyebabkan berbagai masalah yang muncul tidak dapat diselesaikan secara preventif, melainkan baru diketahui setelah PHK terjadi dan hak-hak pekerja telah terabaikan. Praktik ini menunjukkan bahwa penyelesaian hubungan industrial di lingkungan perusahaan belum mengedepankan prinsip keterbukaan, keadilan, dan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan.²⁸

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa kendala utama yang dihadapi pekerja pasca-PHK oleh PT Sariwiguna Bina Sentosa (PT SBS) berakar pada lima persoalan mendasar yang saling berkaitan. Pertama, proses PHK tidak dilaksanakan sesuai ketentuan hukum, sebagaimana tergambar dari pemutusan hubungan kerja yang disampaikan secara lisan tanpa pemberitahuan tertulis, tanpa perundingan bipartit, serta tanpa penjelasan dasar PHK dan perhitungan kompensasi sebagaimana diwajibkan dalam PP 35/2021.²⁹ Kedua, minimnya akses pekerja terhadap informasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan menyebabkan mereka tidak memahami besaran dan jenis kompensasi yang seharusnya diterima, sehingga mudah menerima keputusan perusahaan meskipun tidak sesuai peraturan.³⁰

Ketiga, lemahnya posisi tawar pekerja akibat tidak adanya serikat pekerja membuat mereka bernegosiasi secara individual, yang secara struktural menempatkan pekerja pada posisi yang tidak setara dengan manajemen perusahaan. Keempat, proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang panjang, teknis, dan berbiaya tinggi membuat pekerja kesulitan memperjuangkan haknya, terlebih karena ketidaktahuan prosedur dan keterbatasan pendampingan hukum. Kelima, lemahnya pengawasan pemerintah daerah terhadap kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan menyebabkan praktik pemutusan hubungan kerja sepihak berulang tanpa adanya konsekuensi hukum yang jelas.

²⁸ Iip Novitasari dan Indra Yuliawan, *Analisis terhadap Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Peradilan Hubungan Industrial)*, Integrative Perspective of Social and Science Journal, Vol.2, No.2 (Maret 2025).

²⁹ Satria Hadi Wibowo dan Ariawan Gunadi, *Analisis Hukum PHK Sepihak terhadap Pekerja Keamanan dengan Perjanjian Lisan Berdasarkan Hukum Indonesia*, Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development, Vol.6, No.4 (2024).

³⁰ Mochammad Tegar Fadillah dan Fenny Fatriani, *Perlindungan Hak Bagi Pekerja yang di PHK oleh Perusahaan*, THEMIS Jurnal Ilmu Hukum, Vol.3, No.1 (2025).

Kombinasi faktor-faktor ini memperlihatkan adanya kesenjangan serius antara norma perlindungan hukum ketenagakerjaan dan implementasinya di lapangan, sehingga menghambat pemenuhan hak-hak pekerja secara efektif.

Jika dianalisis melalui Teori Sistem Hukum Lawrence Friedman, persoalan PHK massal pada PT Sariwiguna Bina Sentosa menunjukkan bahwa ketidakefektifan perlindungan pekerja merupakan akibat langsung dari ketidakseimbangan tiga unsur utama sistem hukum, yaitu struktur, substansi, dan budaya hukum.³¹ Dari sisi struktur hukum, lembaga ketenagakerjaan tidak menjalankan peran pengawasan dan penegakan hukum secara memadai. Pekerja tidak memperoleh pendampingan, tidak memahami prosedur pengaduan, dan menghadapi hambatan geografis ketika harus mengakses Pengadilan Hubungan Industrial di luar provinsi.³² Kondisi ini memperlihatkan bahwa perangkat institusional yang seharusnya melindungi pekerja justru tidak mampu memberikan dukungan yang efektif.

Dari sisi substansi hukum, aturan mengenai prosedur PHK sebenarnya telah diatur dengan cukup komprehensif melalui UU Ketenagakerjaan dan PP 35 Tahun 2021. Namun, keberadaan norma yang jelas tersebut tidak berbanding lurus dengan pelaksanaannya di lapangan. PHK dilakukan tanpa surat pemberitahuan, tanpa perundingan bipartit, dan tanpa penjelasan transparan mengenai hak-hak pekerja. Sementara itu, aspek budaya hukum menunjukkan bahwa pekerja memiliki tingkat literasi hukum yang rendah, tidak tergabung dalam serikat pekerja, dan cenderung pasif ketika menghadapi pelanggaran oleh perusahaan. Perusahaan juga tampak tidak memandang hukum sebagai pedoman wajib, melainkan sekadar formalitas administratif. Menurut Friedman, ketika ketiga elemen sistem hukum ini tidak berjalan secara harmonis, hukum tidak dapat berfungsi secara efektif. Hal ini terlihat jelas pada kasus PT SBS, di mana keseluruhan sistem gagal melindungi hak-hak pekerja secara substantif.

³¹ Jufri Samadi, *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia*, J-KUMBIS: Jurnal Hukum Bisnis, Vol.3, No.2 (2025).

³² Ella Apriyanti, Ropida Yulianti, Eki Prafitri Rahmadani, Amelia Septiani dan Mochammad Malik Yassin Supriadi, *Optimalisasi Peran Serikat Kerja dalam Penegakan Hukum Perburuhan: Tantangan dan Strategi di Industri Manufaktur*, GLOBAL Jurnal Lentera BITEP, Vol.3, No.03 (2025).

2. Solusi dan Rekomendasi untuk Memperkuat Perlindungan Hukum Pekerja PHK di Sektor Pertambangan Bangka Belitung

Pemutusan hubungan kerja (PHK) di sektor pertambangan Bangka Belitung merupakan isu yang memiliki dampak signifikan bagi pekerja, masyarakat, dan keberlanjutan industri itu sendiri. Sektor pertambangan, khususnya pertambangan timah, telah lama menjadi tulang punggung perekonomian lokal. Namun, dinamika pasar global, perubahan kebijakan tata kelola pertambangan, peningkatan biaya operasional, serta peralihan model bisnis perusahaan sering kali berujung pada pengurangan tenaga kerja secara drastis. Situasi ini memperlihatkan bahwa pekerja di sektor pertambangan menghadapi risiko struktural yang lebih tinggi dibandingkan sektor lain, sehingga perlindungan hukum atas PHK menjadi kebutuhan mendesak. Dari perspektif hukum bisnis, PHK tidak hanya merupakan tindakan administratif perusahaan, tetapi juga mencerminkan kualitas tata kelola perusahaan (*good corporate governance*) serta tingkat kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.³³ Di sisi lain, pendekatan *socio-legal* memandang PHK sebagai fenomena sosial yang berkaitan erat dengan relasi kuasa, akses terhadap keadilan, dan perlindungan terhadap kelompok rentan. Oleh karena itu, solusi terhadap permasalahan ini harus disusun secara multidimensional dengan memadukan aspek regulatif, kebijakan perusahaan, perlindungan sosial, serta pemberdayaan pekerja.³⁴

Penguatan perlindungan hukum terhadap pekerja PHK perlu diawali dengan memperbaiki kepastian regulasi. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja telah menyediakan kerangka dasar mengenai prosedur PHK dan kompensasi yang layak, pelaksanaannya kerap tidak konsisten, terutama di sektor pertambangan yang memiliki karakteristik unik. Tidak sedikit kasus di mana pekerja tidak mendapatkan hak pesangon secara penuh, diputus kontrak secara sepihak, atau dihadapkan dengan alasan efisiensi yang tidak disertai transparansi kondisi perusahaan. Untuk menjawab persoalan ini, diperlukan harmonisasi antara regulasi ketenagakerjaan dengan kebijakan sektor pertambangan.

³³ D. Adristiara, *Penerapan Prinsip Good Corporate Governance terhadap Pemenuhan Hak Pekerja*, Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara, Vol.3, No.2 (2025).

³⁴ Umi Karomah Yaumidin, *Kewirausahaan Sosial dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan: Tantangan Sinergi Multi-sektor dan Multi-dimensi*, Jurnal Ekonomi Pembangunan LIPI, Vol.21, No.1 (2013).

Regulasi yang lebih spesifik untuk sektor ekstraktif dapat membantu memastikan bahwa kompensasi, prosedur, dan mekanisme pemutusan hubungan kerja benar-benar sesuai dengan standar minimum yang adil.³⁵ Selain itu, penegasan tentang batasan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan praktik outsourcing perlu diperkuat agar tidak merugikan pekerja yang selama ini memiliki posisi tawar rendah.³⁶

Efektivitas perlindungan hukum juga sangat bergantung pada mekanisme hubungan industrial. Saat ini, penyelesaian perselisihan PHK sering kali menemui kendala, baik karena panjangnya proses, keterbatasan akses pekerja terhadap bantuan hukum, maupun minimnya kapasitas lembaga penyelesaian sengketa di daerah. Di Bangka Belitung, banyak pekerja tambang yang belum mengetahui prosedur hukum yang harus ditempuh ketika menghadapi PHK, sehingga mereka mudah menerima tawaran penyelesaian yang tidak sesuai haknya. Untuk memperbaiki kondisi ini, diperlukan peningkatan kapasitas mediator, penguatan fungsi pengawas ketenagakerjaan, serta penyediaan layanan paralegal bagi pekerja tambang.³⁷ Pengembangan sistem pelaporan dan penyelesaian sengketa berbasis digital juga dapat mendorong keterjangkauan proses hukum, terutama bagi pekerja yang tinggal jauh dari ibu kota kabupaten atau kota. Dengan mekanisme hubungan industrial yang lebih responsif, maka peluang bagi pekerja untuk memperoleh keadilan dalam kasus PHK akan semakin besar.

Dari perspektif hukum bisnis, transparansi kebijakan perusahaan tambang menjadi faktor yang sangat penting. Perusahaan wajib menyampaikan informasi mengenai kondisi keuangan, rencana restrukturisasi, atau perubahan operasional yang berpotensi berpengaruh terhadap keberlanjutan pekerjaan. Namun, dalam praktiknya, pekerja sering kali tidak memperoleh informasi tersebut secara memadai, sehingga keputusan PHK datang secara tiba-tiba dan tanpa persiapan.

³⁵ Widiya Dwi Novianti, Arya Putra Wisnuwardhana, Oktavia Diva Ramadhani DAN Muhammad Syafri Qodri, *Kendala Implementasi Pemberian Pesangon dalam Kondisi Perusahaan yang Ditutup Terhadap Pekerja yang Dikenakan Phk : Studi Kasus Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn*, JURNAL MULTIDISIPLIN ILMU AKADEMIK, Vol.2, No.1 (2025)

³⁶ Geby Aviqa dkk., *Penyalahgunaan Keadaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya: Studi Perjanjian Kerja pada PT. MD di Kota Medan*, AL-SULTHANIYAH, Vol.14, No.1 (2025).

³⁷ Annisa Fitria Jasmine Putri dkk., *Perlindungan Hukum dan Ekonomi terhadap Anak yang Bekerja di Sektor Pertambangan Timah (Kecamatan Mentok)*, Sriwijaya Journal of Private Law, Vol.1, No.1 (2024).

Penerapan prinsip *good corporate governance* menuntut perusahaan untuk mengedepankan keterbukaan, akuntabilitas, dan partisipasi.³⁸ Melibatkan serikat pekerja atau perwakilan pekerja dalam proses konsultasi sebelum PHK dilakukan dapat mengurangi ketegangan dan memberikan ruang bagi pekerja untuk menyiapkan langkah antisipatif. Transparansi ini juga dapat mencegah penyalahgunaan alasan efisiensi oleh perusahaan, serta memastikan bahwa PHK memang menjadi pilihan terakhir setelah alternatif lain dievaluasi.

Salah satu kelompok yang paling rentan terhadap PHK adalah pekerja berstatus kontrak dan outsourcing.³⁹ Banyak pekerjaan dalam industri pertambangan diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa, mulai dari pengangkutan, pengolahan mineral, hingga operasional pendukung. Pekerja di kelompok ini tidak hanya memiliki ikatan kerja yang lemah, tetapi juga sering menerima perlindungan yang jauh lebih rendah dibandingkan pekerja tetap. Tidak jarang perusahaan outsourcing melakukan PHK tanpa prosedur yang jelas atau memutus kontrak sebelum waktunya tanpa memberikan kompensasi yang layak. Oleh sebab itu, perlu penegakan aturan yang lebih ketat mengenai jenis pekerjaan yang dapat menggunakan skema outsourcing, serta kewajiban bagi perusahaan utama untuk ikut bertanggung jawab terhadap pelanggaran yang dilakukan vendor. Pengawasan reguler terhadap perusahaan outsourcing wajib dilakukan agar risiko pelanggaran dapat diminimalisasi.

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah penguatan peran serikat pekerja. Di sektor pertambangan Bangka Belitung, belum semua perusahaan membuka ruang bagi terbentuknya serikat pekerja yang independen. Padahal, serikat pekerja memiliki peran strategis dalam mengawal proses PHK agar sesuai prosedur, melakukan negosiasi, dan memberikan dukungan hukum. Serikat pekerja juga berfungsi sebagai mekanisme check and balance terhadap kebijakan perusahaan.⁴⁰

³⁸ Rahadatul Aisy, *Implementasi Good Corporate Governance (GCG) dalam Perusahaan Syariah*, AT-TAJIR: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, Vol.2, No.2 (2025).

³⁹ Rakhmat Nur Adhi dan Jepri Utomo, *Pemutihan Status Pekerja Prekariat (Studi Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Kawasan Industri Makassar)*, Paraduta: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Madako Tolitoli, Vol.3, No.2 (2025).

⁴⁰ Ella Apriyanti, Ropida Yulianti, Eki Prafitri Rahmadani, Amelia Septiani dan Mochammad Malik Yassin Supriadi, *Optimalisasi Peran Serikat Kerja dalam Penegakan Hukum Perburuhan: Tantangan dan Strategi di Industri Manufaktur*, GLOBAL Jurnal Lentera BITEP, Vol3, No.03 (2025).

Oleh karena itu, perlu didorong pembentukan serikat pekerja di setiap perusahaan tambang serta peningkatan kapasitas organisasi tersebut melalui pelatihan hukum ketenagakerjaan dan teknik negosiasi. Forum komunikasi tripartit yang melibatkan pemerintah, perusahaan, dan pekerja juga perlu dioptimalkan untuk merumuskan kebijakan bersama yang melindungi pekerja dari risiko PHK yang tidak proporsional.

Upaya memperkuat perlindungan hukum tidak hanya berhenti pada fase sebelum atau saat PHK terjadi. Perlindungan pasca-PHK juga sangat penting untuk menjaga stabilitas sosial dan ekonomi pekerja.⁴¹ Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan harus dioptimalkan agar pekerja benar-benar memperoleh manfaat berupa uang tunai, pelatihan kerja, dan informasi penempatan kerja.⁴² Program pelatihan ulang (*reskilling*) dan peningkatan keterampilan (*upskilling*) perlu disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja lokal maupun nasional.⁴³ Bagi pekerja yang ingin beralih profesi, pemerintah daerah dapat menyediakan dukungan berupa pelatihan vokasional, akses kredit usaha, atau pendampingan wirausaha. Dengan demikian, pekerja yang terkena PHK tidak terjebak dalam situasi menganggur berkepanjangan dan tetap memiliki peluang untuk beradaptasi di sektor ekonomi lainnya.

Perusahaan tambang juga dapat berkontribusi melalui program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). CSR tidak seharusnya hanya fokus pada isu lingkungan atau pemberdayaan masyarakat, tetapi juga dapat diarahkan untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia.⁴⁴ Perusahaan dapat menyediakan program pelatihan, dukungan usaha kecil, bantuan pendidikan anak pekerja, atau dukungan psikososial bagi pekerja yang terdampak PHK.⁴⁵ Dengan cara ini, perusahaan juga menjalankan peran sosialnya secara lebih komprehensif dan menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan pekerja.

⁴¹ Roudatus Solihah dkk., *Implikasi Sosial dan Ekonomi dari PHK Massal*, JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora, Vol.2, No.3 (2023).

⁴² Roudatus Solihah dkk. *Ibid.*.

⁴³ Naila Dzakiya Rahmayani dkk., *Analisis Efektivitas Program Reskilling Dan Upskilling Dalam Mengatasi Kesenjangan Keterampilan di Indonesia*, JIEMBI, Vol.3, No.2 (2025).

⁴⁴ Fathya Naila Farranajla dan Dewi Erowati, *Dampak Pemberdayaan Masyarakat melalui Program Corporate Social Responsibility (CSR) oleh PT. Tirta Investama terhadap Masyarakat Desa Juwiring, Kabupaten Klaten, Tahun 2022*, JPGS, Vol.13, No.3 (2024).

⁴⁵ Mehnaj Ayuda dkk., *Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan*, Jurnal Cendekia ISNU NU, Vol.1, No.2 (2024).

Terakhir, reformasi tata kelola pertambangan daerah juga berpengaruh besar terhadap stabilitas ketenagakerjaan. Ketidakpastian perizinan, ketergantungan pada penjualan bahan mentah, dan lemahnya diversifikasi ekonomi membuat sektor pertambangan sangat rentan terhadap guncangan pasar.⁴⁶ Pemerintah daerah perlu mendorong pengembangan industri hilirisasi agar nilai tambah mineral dapat dimaksimalkan dan kesempatan kerja meningkat.⁴⁷ Selain itu, pembangunan ekonomi alternatif di luar pertambangan dapat menjadi penyangga ketika sektor tambang mengalami penurunan produksi. Dengan tata kelola yang lebih stabil, risiko PHK massal dapat diminimalkan.

Secara keseluruhan, memperkuat perlindungan hukum pekerja PHK di sektor pertambangan Bangka Belitung membutuhkan pendekatan yang holistik. Harmonisasi regulasi, efisiensi mekanisme hubungan industrial, transparansi perusahaan, perlindungan bagi pekerja kontrak, penguatan serikat pekerja, program perlindungan sosial, kontribusi CSR, serta reformasi tata kelola pertambangan adalah langkah strategis yang harus dilakukan secara simultan.⁴⁸ Dengan demikian, keseimbangan antara kepentingan bisnis dan hak pekerja dapat terwujud, serta keberlanjutan ekonomi daerah dapat terus terjaga.

C. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis terhadap kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang dilakukan oleh PT Sariwiguna Bina Sentosa (SBS) pada tahun 2023, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan yang sangat signifikan antara ketentuan normatif mengenai perlindungan hak pekerja dan implementasinya di lapangan. Proses PHK yang dilakukan tidak memenuhi prosedur hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, terutama terkait ketiadaan perundingan bipartit, tidak adanya pemberitahuan tertulis, ketidakjelasan perhitungan pesangon dan kompensasi lain.

⁴⁶ Edi Sofwan, *Tantangan dan Peluang Hilirisasi Pertambangan Komoditas Mineral Batubara Menuju Indonesia Emas 2045 : Evaluasi Penegakan Hukum dan Penataan Administrasi Perizinan Tambang*, Jurnal Rechts Vinding. Vol.14, No.1 (2025).

⁴⁷ Chrissostomus Sitohang, *Hilirisasi Komoditi Mineral: Studi Kasus Nikel di Indonesia*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, Vol.3, No.2 (2025).

⁴⁸ Endang Pratiwi dkk., *Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum Atau Metode Pengujian Produk Hukum?*, Jurnal Konstitusi, Vol.19, No.2 (2022).

Minimnya akses pekerja terhadap informasi hukum, absennya pendampingan, serta tidak adanya serikat pekerja menyebabkan posisi tawar pekerja menjadi lemah dan membuat mereka menerima keputusan perusahaan meskipun tidak sesuai ketentuan. Hambatan struktural, seperti rumitnya prosedur penyelesaian sengketa, keterbatasan akses terhadap bantuan hukum, dan lokasi Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di luar provinsi, turut memperburuk kesempatan pekerja untuk memperoleh perlindungan hukum yang efektif. Lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan dan tidak adanya mekanisme komunikasi internal perusahaan juga membuat pelanggaran serupa mudah berulang. Secara umum, kasus PHK PT SBS menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja di sektor pertambangan Bangka Belitung belum berjalan sebagaimana mestinya, sehingga diperlukan upaya penguatan regulasi, pengawasan, dan perlindungan substantif agar hak-hak pekerja benar-benar terpenuhi.

Untuk itu, diperlukan beberapa langkah strategis guna memperbaiki kondisi hubungan industrial di sektor pertambangan. Pemerintah daerah perlu memperkuat fungsi pengawasan dan menegakkan sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi prosedur PHK. Perusahaan wajib menerapkan prinsip keterbukaan dan akuntabilitas dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan, termasuk menyediakan mekanisme konsultasi sebelum PHK dilakukan. Pembentukan dan penguatan serikat pekerja perlu didorong untuk meningkatkan kapasitas pekerja dalam memperjuangkan haknya. Pekerja juga perlu memperoleh peningkatan literasi hukum melalui sosialisasi maupun pendampingan lembaga bantuan hukum agar mampu memahami hak-haknya secara tepat. Selain itu, pemerintah bersama BPJS Ketenagakerjaan perlu mengoptimalkan pelaksanaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) serta memperluas program reskilling dan upskilling bagi pekerja yang terdampak agar tetap mampu beradaptasi dalam dinamika pasar kerja. Upaya-upaya ini diharapkan dapat memperkuat perlindungan pekerja sekaligus menciptakan hubungan industrial yang lebih adil, transparan, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Publikasi

- Abdullah, Aiman Zain, Rissal Muhemin, Erika Nailah Mardiah, Dona Oktavia dan Br Ambarita. *Implikasi Regulasi Hukum dalam Industri Pertambangan: Meninjau Perlindungan Hukum dan Penengakan Hukum dalam Studi Kasus Masyarakat Bangka Belitung*. Jurnal Bevingding. Vol.02. No.02 (2024).
- Adhi, Rakhamat Nur dan Jepri Utomo. *Pemutihan Status Pekerja Prekariat (Studi Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Kawasan Industri Makassar)*. Paraduta: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Madako Tolitoli. Vol.3. No.2 (2025).
- Adristiara, Diandra. *Penerapan Prinsip Good Corporate Governance terhadap Pemenuhan Hak Pekerja*. Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara. Vol.3. No.2 (2025).
- Aisy, Rahadatul. *Implementasi Good Corporate Governance (GCG) dalam Perusahaan Syariah*. AT-TAJIR: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah. Vol.2. No.2 (2025).
- Apriyanti, Ella, Ropida Yulianti, Eki Prafitri Rahmadani, Amelia Septiani dan Mochammad Malik Yassin Supriadi. *Optimalisasi Peran Serikat Kerja dalam Penegakan Hukum Perburuhan: Tantangan dan Strategi di Industri Manufaktur*. GLOBAL Jurnal Lentera BITEP. Vol.3. No.03 (2025).
- Audica, Nazwa Hawwa. *Peran Investasi PT. Timah dalam Mewujudkan Ekonomi Berkelanjutan dan Pencapaian SDGS di Bangka Belitung*. Causa. Vol.14. No.8 (2025).
- Aviqa, Geby, Sunarmi, Jelly Leviza dan Dedi Harianto. *Penyalahgunaan Keadaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya: Studi Perjanjian Kerja pada PT. MD di Kota Medan*. AL-SULTHANIYAH. Vol.14. No.1 (2025).
- Ayuda, Mehnaj, Dinda Nurul Amalia, Maulana Sutan Hasibuan, Zulfirmanasyah Rimbun dan Rachel Sabina Azzahra. *Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan*. Jurnal Cendekia ISNU NU. Vol.1. No.2 (2024).
- Baskoro, Ale Dani dan Alya Puspita Juliasari. *Mediasi sebagai Alternatif Non-Litigasi dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja: Kajian terhadap Kepastian Hukum dan Keadilan*. Media Hukum Indonesia. Vol.3. No.2 (2025).
- Fadillah, Mochammad Tegar dan Fenny Fatriani. *Perlindungan Hak Bagi Pekerja yang di PHK oleh Perusahaan*. THEMIS Jurnal Ilmu Hukum. Vol.3. No.1 (2025).
- Farranajla, Fathya Naila dan Dewi Erowati. *Dampak Pemberdayaan Masyarakat melalui Program Corporate Social Responsibility (CSR) oleh PT. Tirta Investama terhadap Masyarakat Desa Juwiring, Kabupaten Klaten, Tahun 2022*. JPGS. Vol.13. No.3 (2024).
- Fernanda, Catherine dan Yusuf Gunawan. *Mekanisme Penerapan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Studi Kasus Putusan Nomor 31/PDT.SUS- PHI/2024/PN.SRG*. JURMIE. Vol.2. No.5 (2025).

- Gofar, Abdul, Mohammad Hifni, Muhamad Jahiri dan Dani Darmawan. *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*. Al-Zayn. Vol.3. No.4 (2025).
- Hakim, Mahendra, Aisyah Nurhalizah, Endah Pujiastuti dan Zaenal Arifin. *Restorative Justice dalam Hukum Ketenagakerjaan: Jalan Baru Perlindungan bagi Pekerja Harian*. Journal Juridisch. Vol.3. No.2 (2025).
- Hanaya, Esther, Lukas Imanuel dan Vina Khalisa. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Operasi Pertambangan: Penilaian Hukum Terhadap PT. Timah Tbk*. Jurnal Bevinding. Vol.02. No.02 (2024).
- Harahap, Minati Fitriana, Rima Dwi Fitria dan Muhammad Deni Kusuma. *Implementasi Kebijakan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. ADMINISTRATIE. Vol.7. No.1 (2025).
- Jahari, Akis dan Rachmatin Artita. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja*. Case Law Journal of Law. Vol.4. No.2 (2023).
- Maghfiroh, Laily. *Mewujudkan Justice As Fairness: Analisis Ketidakmerataan Pelayanan Kesehatan di Indonesia Menurut Teori John Rawls*. Media Hukum Indonesia. Vol.3. No.4 (2025).
- Mukaromah, Safira, Endang Sapitri, Ilham Tauhidayah dan Rani Bela Septia. *Upaya Pemerintah dalam Pembangunan Ulang terhadap Tambang Timah Ilegal di Bangka Belitung*. Jurnal Bevinding. Vol.02. No.02 (2024).
- Novarianti, Widiya Dwi, Arya Putra Wisnuwardhana, Oktavia Diva Ramadhani dan Muhammad Syafri Qodri, *Kendala Implementasi Pemberian Pesangon dalam Kondisi Perusahaan yang Ditutup terhadap Pekerja yang Dikenakan PHK : Studi Kasus Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn*. Jurnal MULTIDISIPLIN ILMU AKADEMIK. Vol.2. No.1 (2025).
- Novitasari, Iip dan Indra Yulawan. *Analisis terhadap Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Peradilan Hubungan Industrial)*. Integrative Perspective of Social and Science Journal. Vol.2. No.2 (Maret 2025).
- Ntobuo, Deby Fatria, Weny Almoravid Dungga dan Mohamad Hidayat Muhtar. *Tanggungjawab Perusahaan PT. Sritex terhadap Pemenuhan Hak Pesangon Karyawan yang di PHK*. JPCHIS. Vol.3. No.1 (2025).
- Nurtresna, Robby. *Perlindungan Hukum terhadap Upah Karyawan PMI Kabupaten Lebak Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*. Al-Zayn. Vol.3. No.5 (2025).
- Pakpahan, Tri Manisha Roitona, Si Ngurah Ardhya dan Muhamad Jodi Setianto. *Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Komunitas Yustisia. Vol.5. No.3 (2022).
- Polii, Valentino dan Dian Julius Polii. *Akses Keadilan bagi Kelompok Rentan: Studi Empiris Mengenai Hambatan Struktural dalam Sistem Peradilan. Perkara* : Jurnal Ilmu Hukum dan Politik. Vol.3. No.1 (2025).

Muhammad Raihan Rawadi, Junaidi Abdillah dan Baharudin
Analisis Empiris terhadap Perlindungan Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh PT Sariwiguna Bina Sentosa di Bangka Belitung

- Prasetya, Dewangga Jana dan Virginia Mandasari. *Analisis Efektifitas Pencatatan Status PKWT di Dinas terhadap Kinerja Karyawan di Kota Surabaya*. EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi. Vol.4. No.2 (2025).
- Pratiwi, Endang, Theo Negoro dan Hassanain Haykal. *Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum Atau Metode Pengujian Produk Hukum?*. Jurnal Konstitusi. Vol.19. No.2 (2022).
- Putri, Annisa Fitria Jasmine, Meisia Viona Valensia, Rafizah Purnama dan Darc Noviayanti Manik. *Perlindungan Hukum dan Ekonomi terhadap Anak yang Bekerja di Sektor Pertambangan Timah (Kecamatan Mentok)*. Sriwijaya Journal of Private Law. Vol.1. No.1 (2024).
- Rahmayani, Naila Dzakiya, Andhini Ummu Hanifah, Arya Najwan Hamiansyah, Muhammad Fathir Rahman dan Nigaluh Salsabila. *Analisis Efektivitas Program Reskilling dan Upskilling dalam Mengatasi Kesenjangan Keterampilan di Indonesia*. JIEMBI. Vol.3. No.2 (2025).
- Rayandi, Naia Afra dan Nisrina Putri Fauzi. *Penguatan Perlindungan Hak Pekerja Rumah Tangga: Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 189 dan Dampaknya terhadap RUU PPRT Indonesia*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).
- Roudatus Solihah, Ali Alamginto dan Oktavia Theresia Ompu Sunggu. *Implikasi Sosial dan Ekonomi dari PHK Massal*. JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora. Vol.2. No.3 (2023).
- Samadi, Jufri. *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia*. J-KUMBIS: Jurnal Hukum Bisnis. Vol.3. No.2 (2025).
- Sania, I Ketut. *Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan terhadap Dinamika Regulasi dan Hak-Hak Pekerja*. Indonesian Journal of Law and Justice. Vol.2. No.3 (2025).
- Sitohang, Chrissostomus. *Hilirisasi Komoditi Mineral: Studi Kasus Nikel di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen. Vol.3. No.2 (2025).
- Sofwan, Edi. *Tantangan dan Peluang Hilirisasi Pertambangan Komoditas Mineral Batubara Menuju Indonesia Emas 2045 : Evaluasi Penegakan Hukum dan Penataan Administrasi Perizinan Tambang*. Jurnal Rechts Vinding. Vol.14. No.1 (2025).
- Syaputra, Ezril, Lusi Olis Vera, Ezzy Syafitri, Nadia Rabsa dan Runtah Ayu Ningsih. *Fluktuasi Tingkat Pengangguran di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022-2024*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen. Vol.3. No.5 (2025).
- Umam, Khaerul, Alwan Hadiyanto dan Wijayono Hadi Sukrisno. *Pertimbangan Putusan Hakim Pra Peradilan Mengenai Sah Tidaknya Penetapan Tersangka*. Journal Juridisch. Vol.3. No.2 (2025).
- Wahid, Abdul, Rohadi Rohadi dan Andi Kusyandi. *“No Viral No Justice” Phenomenon in Indonesian Law Enforcement: Acceleration or Threat to Justice?*. Reformasi Hukum. Vol.29. No. 1 (2025).
- Wibowo, Satria Hadi dan Ariawan Gunadi. *Analisis Hukum PHK Sepihak terhadap Pekerja Keamanan dengan Perjanjian Lisan Berdasarkan Hukum Indonesia*. Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development. Vol.6. No.4 (2024).

Yaumidin, Umi Karomah. *Kewirausahaan Sosial dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan: Tantangan Sinergi Multi-sektor dan Multi-dimensi*. Jurnal Ekonomi Pembangunan LIPI. Vol.21. No.1 (2013).

Sumber Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sumber Lain

Arrauf Fisahanandaz. Wawancara dengan Mantan Pekerja PT SBS, 24 November 2025.

