

Solusi Kompensasi PHK Massal Honorer BLUD Di RSUD Soewondo Pati

Compensation Solutions for Mass Layoffs of BLUD Honorary Staff at Soewondo Regional Hospital Pati

Alfi Olivia Wahyu Febrylian,¹ Moh Arifin²

¹ Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Indonesia, Email:
alfioliviawf@mail.com

² Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Moh Arifin, Email:
moh.arifin@walisongo.ac.id

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) massal terhadap 216-220 honorer non-medis di RSUD RAA Soewondo Pati pada 1 Juli 2025 tanpa kompensasi meskipun masa kerja rata-rata 15-20 tahun mengungkap ketidakpatuhan total terhadap Pasal 16 PP No. 35/2021 dan pelanggaran Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, diperburuk perekrutan 330 karyawan baru *via outsourcing* tanpa bukti efisiensi APBD serta demo 100 ribu warga pada 13 Agustus 2025 dengan kerugian Rp6,93 miliar. Penelitian normatif doktrinal dengan studi kasus ini bertujuan mengkaji kepatuhan PHK terhadap kewajiban kompensasi PKWT dan hak pekerjaan layak, serta mengidentifikasi celah hukum seperti *legal void* pada Peraturan Bupati BLUD Pati dan *conflict of norm* dengan regulasi nasional. Metode mencakup *library research* bahan primer (laporan Pansus DPRD, media kredibel) dan sekunder (UUD 1945, UU No. 13/2003, jurnal), dianalisis yuridis melalui inventarisasi, interpretasi, dan komparasi norma HAM. Hasil menunjukkan pelanggaran mutlak kompensasi (nol rupiah), dampak ekonomi-sosial-hukum, serta *novelty* sebagai preseden pertama BLUD non-medis pasca efisiensi 2025. Kesimpulan merekomendasikan revisi Perbup BLUD Jateng wajibkan kompensasi 6 bulan *plus* pelatihan ulang bagi 1,9 juta honorer nasional, pengawasan DPRD, sanksi administratif, dan *class action* PHI Semarang untuk pemulihan hak retroaktif.

Kata Kunci: BLUD Non-ASN; Kompensasi PKWT; Legal Void; Pasal 28D UUD 1945; PHK Massal.

ABSTRACT

The mass layoff of 216-220 non-medical honorary workers at RAA Soewondo Pati Regional Hospital on July 1, 2025 without compensation even though the average length of service was 15-20 years revealed total non-compliance with Article 16 of PP No. 35/2021 and a violation of Article 28D paragraph (1) of the 1945 Constitution, exacerbated by the recruitment of 330 new employees via outsourcing without proof of APBD efficiency and a demonstration by 100 thousand residents on August 13, 2025 with a loss of IDR 6.93 billion. This doctrinal normative research with a case study aims to examine the compliance of PHK with PKWT compensation obligations and decent work rights, as well as identify legal loopholes such as legal voids in the Pati BLUD Regent Regulation and conflicts of norms with The method includes library research of primary (DPRD Special Committee reports, credible media) and secondary (1945 Constitution, Law No. 13/2003, journals) materials, analyzed legally through an inventory, interpretation, and comparison of human rights norms. The results indicate an absolute

violation of compensation (zero rupiah), economic, socio-legal impacts, and novelty as the first precedent for non-medical BLUDs after the 2025 efficiency. The conclusion recommends revising the Central Java BLUD Regent Regulation to require 6 months of compensation plus retraining for 1.9 million national honorary workers, DPRD oversight, administrative sanctions, and a class action at the Semarang Industrial Relations Court for retroactive rights restoration.

Keywords: Non-ASN BLUD, PKWT Compensation, Legal Void, Article 28D of the 1945 Constitution, Mass Layoffs national regulations.

A. LATAR BELAKANG

Pemutusan hubungan kerja (PHK) massal terhadap 220 tenaga honorer non-medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) RAA Soewondo Pati pada tahun 2025 menjadi bukti nyata lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di sektor publik. Pekerja yang telah mengabdikan rata-rata 15–20 tahun sebagai petugas kebersihan, satpam, dan administrasi, tiba-tiba diberhentikan tanpa menerima uang kompensasi sama sekali. Padahal, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) Pasal 16 secara tegas mewajibkan pemberian kompensasi minimal satu bulan gaji untuk setiap tahun masa kerja bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang kontraknya berakhir.¹ Lebih lanjut, setelah PHK, RSUD justru merekrut 330 karyawan baru melalui mekanisme outsourcing. Hal ini tidak hanya menimbulkan kerugian finansial, tetapi juga melanggar hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).² Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menguji tingkat kepatuhan pelaksanaan PHK terhadap kewajiban kompensasi serta mengidentifikasi celah hukum antara regulasi nasional dan daerah.

¹ Adi Subowo and Nobella Indradjaja, "UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM PEMBERIAN KOMPENSASI PEKERJA PKWT DI PT BUANA MEGAH PAPERMILLS PASURUAN Legal Protection from the Perspective of Job Creation Law in the Provision of PKWT Workers' Compensation at PT Buana Megah Papermills Pasuruan," 2025, 45–60.

² BAPPENAS RI, "Pasal 2 8D Ayat (1) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945," *Warga Dan Negara 1945 (1945)*: 20.

Kajian teoretis mengenai perlindungan pekerja PKWT telah banyak dikembangkan sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada masa itu, proses PHK wajib melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun sejak PP 35/2021, cukup dengan pemberitahuan tertulis 14 hari kerja sebelum berakhirnya kontrak dan surat penolakan dari pekerja dalam waktu 7 hari.³ Kebijakan ini bertujuan mempercepat proses administrasi, tetapi justru melemahkan posisi pekerja. Eko Purwanto dalam tesisnya menyatakan bahwa alasan efisiensi sering digunakan sebagai dalih untuk menghindari pembayaran pesangon, dengan contoh perusahaan swasta yang hanya memberikan pemberitahuan singkat tanpa kompensasi memadai. Kasus di Pati lebih ekstrem karena kompensasi nihil sepenuhnya, meskipun honorer non-medis tersebut bukan pekerja baru.

Penelitian lain juga menunjukkan pola serupa. Haidi Muslim menganalisis PHK PKWT pada masa pandemi COVID-19, di mana perusahaan menggunakan alasan *force majeure* untuk menghindari kompensasi.⁴ Namun, ia menegaskan bahwa pandemi bukan alasan mutlak jika kontrak belum berakhir. Kasus Pati memiliki kemiripan, tetapi bukan karena pandemi, melainkan kebijakan bupati dengan dalih efisiensi. Perbedaannya, tidak ada unsur *force majeure*, justru diikuti perekrutan karyawan baru, yang menandakan efisiensi hanyalah alasan politik, bukan keadaan darurat.

Akis Jahari dan Rachmatin Artita menyoroti bahwa PHK PKWT tanpa pesangon merupakan pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun

³ PP no 35 tahun 2021, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja," *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021*, no. 086142 (2021): 42.

⁴ Haidi Muslim, "Vol. 1, No. 1," *Reviews in Digital Humanities I*, no. 1 (2020): 71–79, <https://doi.org/10.21428/3e88f64f.74c048d9>.

2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja.⁵ Perusahaan sering memanfaatkan PKWT untuk mengurangi biaya tunjangan, termasuk pesangon. Namun, di Pati, pelaku bukan perusahaan swasta, melainkan RSUD sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang seharusnya lebih taat pada regulasi negara. Mereka juga menyatakan bahwa PKWT tanpa bentuk tertulis dapat otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), tetapi di Pati, kontrak honorer bersifat lisan atau jangka pendek, sehingga menghilangkan hak pekerja.

Oemar Attallah dkk. membahas dampak PHK massal terhadap kehancuran ekonomi pekerja dan pelanggaran Pasal 28D UUD 1945.⁶ Mereka merekomendasikan revisi regulasi PHK serta penguatan jaminan sosial. Kasus Pati menjadi ilustrasi konkret: 216 pekerja kehilangan mata pencaharian, menyebabkan putus sekolah anak dan kesulitan keluarga. Ini bukan semata masalah hukum, melainkan isu kemanusiaan.

Ester Stevany dkk. menyatakan bahwa PHK sepihak tanpa pesangon merupakan pelanggaran hak asasi manusia.⁷ Mereka membandingkan dengan yurisdiksi internasional yang memberikan pesangon berdasarkan masa kerja. Di Indonesia, PP 35/2021 telah cukup baik, tetapi implementasinya nol di Pati. Aulia Putri Izzati menambahkan bahwa Pasal 156 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 sering diabaikan oleh pengusaha, terutama di sektor publik seperti BLUD.⁸

⁵ Akis Jahari and Rachmatin Artita, "Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Legal Protection of Workers Deciding on a Job Relationship Without a Client Based on Law No. 13 of 2003 Government Regulations on the Establishment of Law," *Case Law; Journal Of Law* 4, no. 2 (2023): 79–100.

⁶ Novi Amalia PermatasarSari Oemar Attallah, Niken Rahmawati, Putri Damayanti, Anis Monica Sari, Nailatuz Zahro, Irza Annisa Zahra, Rizqa Ayu Ambarwati, Yulianis Satul Faidhah, "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak Phk Massal Dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja," *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2, no. 2 (2024): 643–54, <https://doi.org/10.59574/jpk.v2i2.118>.

⁷ Ester Stevany Putri Sinlae et al., "Perspektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak," *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory* 2, no. 1 (2024): 71–82.

⁸ Aulia Putri Izzati, "Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law Dan 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane* 2, no. 2 (2024): 168, <https://ojs.darulhuda.or.id/index.php/MHI/index>.

Nuri Hidayati dkk. mengusulkan sanksi administratif bagi pelanggaran kompensasi, mulai dari teguran hingga pembekuan usaha.⁹ Hal ini relevan untuk Pati: mengapa bupati tidak dikenai sanksi?. Diah Puji Lestari menyatakan bahwa pasca Undang-Undang Cipta Kerja, kompensasi PKWT menjadi wajib, tetapi pemahaman masih rendah.¹⁰ Adi Subowo dkk. menyoroti lemahnya pengawasan Dinas Tenaga Kerja di perusahaan swasta, yang lebih parah di RSUD.¹¹

Secara teoretis, konflik norma antara PP 35/2021 (tingkat nasional) dan Peraturan Bupati (Perbup) Pati (tingkat daerah) menjadi akar masalah. PP 35/2021 mewajibkan kompensasi, sedangkan Perbup BLUD menyatakan bahwa berakhirnya kontrak berarti selesai tanpa kewajiban lebih lanjut. Ini menciptakan *legal void*: honorer non-medis tidak termasuk dalam skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) maupun PKWT standar.

State of the art penelitian sebelumnya menunjukkan fokus utama pada sektor swasta, honorer pendidikan atau PPPK (Attallah dkk., 2024), serta isu umum efisiensi dan sanksi.¹² Namun, belum ada kajian yang membahas honorer non-medis di RSUD BLUD, kompensasi nihil disertai isu perekrutan karyawan baru, serta konflik antara PP 35/2021 dan Perbup daerah. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan dengan mengisi kekosongan literatur tentang honorer non-medis RSUD BLUD dan konflik norma peraturan daerah vs nasional. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi rekomendasi kebijakan bagi Bupati Pati untuk merevisi Perbup agar selaras

⁹ Nuri Hidayati, Redyana Lutfianidha, and Rinda Atika Dewi, "Pengaturan Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *MOMENTUM : Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 13, no. 2 (2024): 127–40, <https://doi.org/10.58472/momentum.v13i2.159>.

¹⁰ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.

¹¹ Subowo and Indradjaja, "UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM PEMBERIAN KOMPENSASI PEKERJA PKWT DI PT BUANA MEGAH PAPERMILLS PASURUAN Legal Protection from the Perspective of Job Creation Law in the Provision of PKWT Workers' Compensation at PT Buana Megah Papermills Pasuruan."

¹² Eko Purwanto, "Rendahnya Pesangon Phk Karena Efisiensi" (2025).

dengan PP 35/2021, serta mendorong Dinas Kesehatan dan Disnaker Provinsi Jateng untuk melakukan pengawasan ketat dan penegakan sanksi administratif. Bagi pekerja honorer, penelitian ini menjadi advokasi hukum agar hak kompensasi ditegakkan, sementara bagi RSUD, menjadi pedoman operasional dalam pengelolaan SDM kontrak yang lebih manusiawi dan sesuai konstitusi.

Novelty penelitian ini terletak pada: (1) kasus unik PHK massal non-medis (98% bukan tenaga kesehatan); (2) bukti PHK terselubung melalui perekrutan baru pasca PHK; (3) identifikasi *legal void* dan *conflict of norm* di BLUD.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis rumusan masalah pertama dalam penelitian ini akan mengkaji sejauh mana pelaksanaan PHK massal honorer RSUD RAA Soewondo Pati 2025 mematuhi kewajiban pembayaran uang kompensasi PKWT berdasarkan PP 35/2021 dan prinsip hak atas pekerjaan layak dalam Pasal 28D UUD 1945. Penelitian ini akan membahas urgensi dan apakah pemberian uang kompensasi sudah sesuai dengan peraturan yang ada. Sementara itu, rumusan masalah, kedua akan menganalisis seperti apa saja bentuk celah hukum (*legal void dan conflict of norm*) antara PP 35/2021 dengan kebijakan daerah dalam perlindungan honorer BLUD yang terungkap dari kasus PHK massal tanpa kompensasi dan tanpa bukti efisiensi anggaran. Penelitian ini akan mencari celah hukum yang dapat melindungi korban PHK agar korban mendapat keadilan dan hak yang seharusnya.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam kajian ini menggunakan pendekatan hukum normative (*normative legal research*) atau doktrinal focus pada analisis aturan hukum tertulis, mulai dari uud 1945, undang- undang, peraturan pemerintah, dan peraturan bupati maupun dalam prinsip- prinsip hak asasi manusia (ham) yang relevan. Pendekatan ini dipilih karena masalahnya murni soal kepatuhan

norma (apakah phk di rsud pati sudah sesuai pp 35/2021?) Dan celah hukum (ada *legal void* atau konflik antara pp nasional dengan perbup daerah?). Jadi, bukan wawancara massal atau kuesioner, tapi membaca, membandingkan, dan mengkritisi teks hukum seperti detektif yang mencari jejak pelanggaran di dokumen resmi. Menurut peter mahmud marzuki, penelitian yang menggunakan pendekatan hukum normative berfokus pada bahan-bahan hukum tertulis untuk memahami konsep dan penerapan hukum dalam kehidupan sosial.¹³ dalam penelitian ini, pendekatan normative memungkinkan peneliti mengkaji secara mendalam phk tenaga kerja dalam perspektif ham dan hukum ketenagakerjaan. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui metode studi pustaka kepustakaan (*library research*) yang mengkaji berbagai literature, jurnal hukum, buku, serta peraturan perundang-undangan terkait PHK . Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer, seperti fakta kasus diambil dari laporan resmi Pemkab Pati dan media kredibel (Detik, Kompas, CNN, dll). Dan menggunakan bahan hukum sekunder seperti UUD 1945, UU 13/2003, UU cipta kerja, PP 35/2021.

D. PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis kepatuhan keputusan hubungan kerja (PHK) massal terhadap 216–220 tenaga honorer non-medis di RSUD RAA Soewondo Pati tahun 2025 terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) dan prinsip hak atas pekerjaan layak dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945. Pendekatan doktrinal digunakan untuk membandingkan norma hukum nasional dengan fakta lapangan dari laporan Pansus DPRD Pati dan berita kredibel seperti CNN Indonesia dan detikjateng.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 2017.

Penelitian ini mengungkap temuan utama dari analisis 321 ornative 321 ornative terhadap kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal 220 tenaga honorer non-medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) RAA Soewondo Pati tahun 2025. Temuan ini disusun berdasarkan metode analisis yuridis, yang melibatkan inventarisasi norma, komparasi, dan interpretasi asas hukum seperti hierarki peraturan dan prinsip hak asasi manusia (HAM). Bagian ini memuat hasil-hasil atau temuan penelitian (*scientific finding*) dan pembahasan berdasarkan metode analisis yang digunakan.

Uraian pembahasan harus disesuaikan dengan urutan permasalahan hukum yang menjadi unsur utama dalam kajian. Teori-teori yang dimasukkan dalam kerangka teori harus dikutip dalam bab ini. Analisis menunjukkan ketidakpatuhan penuh terhadap kewajiban kompensasi PKWT dan celah hukum di tingkat daerah. Pembahasan mengikuti rumusan masalah, dengan novelty: kasus ini sebagai preseden pertama PHK honorer BLUD non-medis tanpa kompensasi, yang mengungkap *legal void* dan *conflict of norm* pasca kebijakan efisiensi anggaran nasional 2025.

1. Kepatuhan Pelaksanaan PHK Massal Honorer RSUD RAA Soewondo Pati Tahun 2025 terhadap Kewajiban Pemberian Uang Kompensasi PKWT Berdasarkan PP 35/2021 dan Prinsip Hak atas Pekerjaan Layak dalam Pasal 28D UUD 1945

a. Analisis Kepatuhan PP 35/2021

Kasus PHK di RSUD RAA Soewondo Pati bermula dari instruksi Bupati Sudewo pada Maret 2025 untuk melakukan efisiensi anggaran, yang memerintahkan pengurangan non-ASN di RSUD. Sebanyak 216–220 honorer non-medis, seperti petugas kebersihan dan satpam, diberhentikan setelah tes

seleksi pada bulan April 2025.¹⁴ Korban seperti Ruha, yang mengabdikan 20 tahun, hanya menerima surat pemberhentian per 1 Juli 2025 tanpa kompensasi.¹⁵ Fakta ini didukung laporan Pansus DPRD Pati, yang mencatat proses seleksi mendadak tanpa sosialisasi.¹⁶ Pemberhentian hubungan kerja yang dilakukan oleh pemerintah dilakukan tanpa adanya uang kompensasi atau pesangon.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) Pasal 16 secara tegas mewajibkan pemberian uang kompensasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kontraknya berakhir, dengan rumus minimal 1 (satu) bulan upah untuk setiap 1 (satu) tahun masa kerja. Norma ini bersifat imperatif untuk melindungi pekerja dari hilangnya mata pencaharian secara tiba-tiba, sebagaimana dianalisis secara normatif oleh Lestari (2022) yang menegaskan bahwa kompensasi PKWT merupakan bentuk perlindungan hukum preventif terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.¹⁷

Di kasus RSUD RAA Soewondo Pati, tidak ada satupun dari 216–220 honorer non-medis yang menerima kompensasi meskipun masa kerja rata-rata 15–20 tahun sebagai petugas kebersihan, satpam, dan administrasi.¹⁸ Fakta ini diverifikasi melalui laporan Pansus DPRD Pati (15 Agustus 2025) yang menyatakan bahwa proses PHK hanya disertai surat pemberhentian sederhana per 1 Juli 2025, tanpa pembayaran hak apapun.¹⁹ Wakil Direktur RSUD Hartotok

¹⁴ kumparanNews, "Alasan RSUD Soewondo Pati Pecat 220 Pegawai: Efisiensi Anggaran," 2025, <https://kumparan.com/kumparannews/alasan-rsud-soewondo-pati-pecat-220-pegawai-efisiensi-anggaran-25ehUzA2JLa/3>.

¹⁵ Dian Utoro Aji, "Eks Honorer RSUD Pati Ikut Demo Masyarakat Pati Bersatu, Ini Tuntutannya," *DetikJateng*, 2025, <https://www.detik.com/jateng/berita/d-8054338/phk-220-pegawai-honorer-rsud-soewondo-pati-dipecat-demi-efisiensi>.

¹⁶ Ulfa Puspa, "Pansus Hak Angket Kebijakan Bupati Sudewo Bahas PHK Honorer RSUD Soewondo," *Lingkar Jateng.Id*, 2025, <https://lingkarjateng.id/pansus-hak-angket-kebijakan-bupati-sudewo-bahas-phk-honorer-rsud-soewondo/>.

¹⁷ Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja."

¹⁸ Dian Utoro Aji, "Eks Honorer RSUD Pati Ikut Demo Masyarakat Pati Bersatu, Ini Tuntutannya."

¹⁹ Puspa, "Pansus Hak Angket Kebijakan Bupati Sudewo Bahas PHK Honorer RSUD Soewondo."

mengakui korban boleh kerja hingga Desember 2025, tapi tanpa hak.²⁰ Jurnal Attallah dkk. (2024) menekankan PHK massal tanpa kompensasi rusak stabilitas pekerja, seperti di Pati dengan UMR Rp2,3 juta/bulan.²¹

Angka Kerugian estimasi: 220 orang × 15 tahun × Rp2,1 juta = Rp6,93 miliar. ini bukan asumsi, melainkan perhitungan faktual berdasarkan data BPS Jateng dan jumlah korban dari berita kredibel. Hidayati dkk. (2024) menegaskan bahwa pengabaian kompensasi PKWT di sektor publik sering terjadi karena lemahnya pengawasan daerah, namun kasus Pati ekstrem karena melibatkan honorer BLUD non-medis yang digaji dari pendapatan RSUD, bukan APBD.²²

Purwanto (2025) dalam tesisnya menegaskan bahwa efisiensi anggaran sering menjadi alasan klasik untuk menghindari pembayaran pesangon, namun wajib dibuktikan dengan dokumen anggaran yang nyata.²³ Di Pati, Pansus DPRD menemukan tidak ada satu pun dokumen pengurangan anggaran yang mendukung klaim Bupati Sudewo – ini membuktikan bahwa PHK massal honorer RSUD RAA Soewondo bukan karena kebutuhan fiskal, melainkan kebijakan sepihak yang melanggar prinsip good governance.²⁴

Subowo dkk. (2025) menganalisis kasus PT Buana Megah Papermills Pasuruan, di mana kompensasi PKWT tetap wajib dibayar meskipun perusahaan mengalami kerugian.²⁵ Analogi dengan BLUD RSUD Pati sangat relevan: RSUD tetap mencatatkan keuntungan dari retribusi pasien sebesar Rp15 miliar per

²⁰ Andre Faidhil Falah, "RESMI! 216 Karyawan RSUD Soewondo Pati Diberhentikan, Ini Penjelasan Lengkap Wakil Direktur," *JAWA Pos Radar Pati*, April 2025, <https://radarpati.jawapos.com/pati/2245871663/resmi-216-karyawan-rsud-soewondo-pati-diberhentikan-ini-penjelasan-lengkap-wakil-direktur>.

²¹ Oemar Attallah, Niken Rahmawati, Putri Damayanti, Anis Monica Sari, Nailatuz Zahro, Irza Annisa Zahra, Rizqa Ayu Ambarwati, Yulianis Satul Faidhah, "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak Phk Massal Dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja."

²² Hidayati, Lutfianidha, and Dewi, "Pengaturan Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)."

²³ Purwanto, "Rendahnya Pesangon Phk Karena Efisiensi."

²⁴ Puspa, "Pansus Hak Angket Kebijakan Bupati Sudewo Bahas PHK Honorer RSUD Soewondo."

²⁵ Subowo and Indradjaja, "UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM PEMBERIAN KOMPENSASI PEKERJA PKWT DI PT BUANA MEGAH PAPERMILLS PASURUAN Legal Protection from the Perspective of Job Creation Law in the Provision of PKWT Workers' Compensation at PT Buana Megah Papermills Pasuruan."

tahun (data Dinas Kesehatan Pati 2025), sehingga tidak ada alasan finansial untuk menolak kompensasi. Pendekatan doktrinal menunjukkan bahwa status BLUD bukanlah celah hukum untuk mengabaikan PP 35/2021, melainkan kewajiban tambahan untuk menjaga stabilitas tenaga kerja. Izzati (2024) menyoroti bahwa Omnibus Law (PP 35/2021) memperkuat hak pesangon, namun implementasi di daerah lemah karena conflict of norm antara peraturan nasional dan kebijakan lokal.²⁶ Di Pati, Perbup BLUD tidak mengatur kompensasi PKWT, padahal PP 35/2021 bersifat imperatif ini menciptakan *legal void* yang dimanfaatkan untuk PHK tanpa tanggung jawab. Jahari & Artita (2023) menegaskan bahwa PHK tanpa pesangon melanggar UU 13/2003, terutama bagi pekerja dengan masa kerja >5 tahun yang otomatis berstatus PKWTT berdasarkan PP 35/2021 Pasal 10.²⁷ Di Pati, 98% honorer non-medis memiliki masa kerja 15–20 tahun, sehingga berhak atas pesangon penuh (minimal 9 bulan gaji + kompensasi), bukan sekadar “habis kontrak”.²⁸

Table perbandingan aturan dan fakta.

Aspek	Norma PP 35/2021	Praktik di Pati	Kesimpulan
Kewajiban Kompensasi	Pasal 16: 1 bulan gaji/tahun	Nol rupiah	Pelanggaran
Alasan PHK	Pasal 61: Pemberitahuan 14 hari + alasan jelas	Surat “kontrak habis”	Pelanggaran
Status Honorer	>5 tahun = PKWTT (Pasal 10)	Dianggap PKWT habis	Salah tafsir norma

b. Analisis Pelanggaran terhadap Prinsip Pasal 28D UUD 1945

Pemutusan hubungan kerja (PHK) massal 216–220 honorer non-medis di RSUD RAA Soewondo Pati pada tahun 2025 bukan sekadar pelanggaran

²⁶ Putri Izzati, “Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law Dan 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.”

²⁷ Jahari and Artita, “Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Legal Protection of Workers Deciding on a Job Relationship Without a Client Based on Law No . 13 of 2003 Government Regulations on the Establishment of Law.”

²⁸ Dian Utoro Aji, “Eks Honorer RSUD Pati Ikut Demo Masyarakat Pati Bersatu, Ini Tuntutannya.”

administratif terhadap PP 35/2021, melainkan pelanggaran HAM struktural yang mengancam hak atas pekerjaan dan penghidupan layak sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.²⁹ Norma konstitusi ini bersifat *lex superior* atas seluruh peraturan perundang-undangan di bawahnya, termasuk PP 35/2021, sebagaimana ditegaskan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 100/PUU-XIII/2015 yang menegaskan bahwa negara wajib melindungi pekerja dari PHK sepihak tanpa jaring pengaman sosial.³⁰

Salah satu korban seperti Eko Supriyanto berumur 40 tahun, yang sudah bekerja 20 tahun kini terpaksa mencari nafkah di tengah krisis ekonomi pasca efisiensi anggaran nasional 2025, yang secara langsung mengancam hak hidup layak bukan hanya individu, tapi 220 keluarga.³¹ Laporan Pansus DPRD Pati (15 Agustus 2025) menegaskan bahwa proses seleksi April 2025 mendadak, 98% non-medis gagal, dan tidak ada bukti pengurangan anggaran APBD yang mendukung klaim efisiensi Bupati Sudewo.³² Demo 100 ribu warga pada 13 Agustus 2025 yang menuntut pemakzulan bupati bukan sekadar protes, melainkan manifestasi pelanggaran HAM kolektif.³³

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang mencakup jaring pengaman sosial saat PHK ini *lex superior* atas semua peraturan di bawahnya, termasuk PP 35/2021. PP 35/2021 Pasal 16 secara tegas mewajibkan kompensasi minimal 1

²⁹ UUD Negara Republik Indonesia 1945, Pasal 28D ayat (1)

³⁰ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 100/PUU-XIII/2015 (Jakarta: MK RI, 2016).

³¹ Mazka Hauzan Naufal, "Kisah Pulu Honorer RSUD Pati, 20 Tahun Mengabdikan Dibuang, Kini Minta Bupati Mundur Artikel Ini Telah Tayang Di TribunBanyumas.Com Dengan Judul Kisah Pulu Honorer RSUD Pati, 20 Tahun Mengabdikan Dibuang, Kini Minta Bupati Mundur.," *Tribun Banyumas.Com*, 2025, <https://banyumas.tribunnews.com/2025/08/12/kisah-pulu-honorer-rsud-pati-20-tahun-mengabdikan-dibuang-kini-minta-bupati-mundur>.

³² Puspa, "Pansus Hak Angket Kebijakan Bupati Sudewo Bahas PHK Honorer RSUD Soewondo."

³³ "Aksi Protes Bupati Pati Disebut Akan Diikuti 100 Ribu Orang Besok Baca Artikel CNN Indonesia "Aksi Protes Bupati Pati Disebut Akan Diikuti 100 Ribu Orang Besok.," *CNN Indonesia*, 2025, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20250812131957-20-1261543/aksi-protes-bupati-pati-disebut-akan-dikuti-100-ribu-orang-besok>.

bulan gaji per tahun masa kerja bagi pekerja PKWT yang kontraknya berakhir, tanpa syarat apapun, ini bentuk perlindungan preventif HAM bagi pekerja rentan. Honorer non-medis di RSUD RAA Soewondo Pati bukan sekadar “korban PHK” mereka adalah “pekerja rentan” (*vulnerable workers*) yang 98% menjadi korban PHK massal 2025, kelompok paling terdampak karena usia tua, pendapatan rendah, dan nol jaring pengaman. Ini bukan kebetulan, melainkan pelanggaran HAM struktural yang mengabaikan Pasal 28D UUD 1945 dan PP 35/2021 Pasal 16. Stevany dkk. (2024) dalam *IJJEL* menegaskan bahwa PHK sepihak tanpa pesangon sama dengan pelanggaran HAM di sektor publik, karena menghilangkan jaring pengaman pekerja rentan kehilangan mata pencaharian secara tiba-tiba persis seperti honorer non-medis di Pati (kebersihan, satpam, administrasi).³⁴ Attallah dkk. (2024) di *MHI* menambahkan bahwa PHK massal tanpa kompensasi merusak stabilitas ekonomi pekerja, terutama di BLUD yang tetap untung dari retribusi pasien (Rp15 miliar/tahun di Pati) jadi bisa jadi efisiensi anggaran hanyalah dalih.³⁵

Izzati (2024) menyoroti bahwa *Omnibus Law* (PP 35/2021) memperkuat hak pesangon, namun implementasi daerah lemah karena otonomi BLUD (UU 23/2014) justru menciptakan conflict of norm dengan UUD 1945.³⁶ Hidayati dkk. (2024) di *Momentum* menegaskan bahwa kompensasi PKWT = bentuk perlindungan HAM preventif di Pati, pengabaian total = *legal void* + HAM void.³⁷

Davin (2024) di *JIHHP* menyatakan bahwa pekerja PKWTT tanpa upah = pelanggaran konstitusi – di Pati, honorer >5 tahun otomatis PKWTT (PP 35/2021

³⁴ Sinlae et al., “Perspektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak.”

³⁵ Oemar Attallah, Niken Rahmawati, Putri Damayanti, Anis Monica Sari, Nailatuz Zahro, Irza Annisa Zahra, Rizqa Ayu Ambarwati, Yulianis Satul Faidhah, “Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak Phk Massal Dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja.”

³⁶ Putri Izzati, “Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law Dan 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.”

³⁷ Hidayati, Lutfianidha, and Dewi, “Pengaturan Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).”

Pasal 10), sehingga berhak pesangon penuh.³⁸ Purwanto (2025) dalam tesisnya menegaskan bahwa efisiensi anggaran bukan alasan sah hindari pesangon jika tidak dibuktikan dokumen anggaran – Pansus Pati: tidak ada bukti pengurangan APBD.³⁹

Subowo dkk. (2025) menganalisis PT Buana Megah Papermills: kompensasi PKWT wajib dibayar meski perusahaan rugi – analog dengan BLUD Pati yang tetap operasional dan untung.¹⁴ Jahari & Artita (2023) di *Case Law* menegaskan bahwa PHK tanpa pesangon melanggar UU 13/2003 + UUD 1945 – preseden untuk gugatan PTUN.¹⁵

c. Dampak pelanggaran HAM

- a. Ekonomi: Kehilangan Rp2,1 juta/bulan × 220 orang = Rp462 juta/bulan kerugian kolektif → total estimasi Rp6,93 miliar (15 tahun × 220 orang × UMR Pati 2025).
- b. Sosial: Demo 100 ribu warga, ancaman stabilitas daerah, potensi konflik horizontal.
- c. Hukum: Potensi class action via PHI Semarang (ganti rugi retroaktif) + PTUN (pembatalan kebijakan bupati).

2. Apa saja bentuk celah hukum (*legal void* dan *conflict of norm*) antara PP 35/2021 dengan kebijakan daerah dalam perlindungan honorer BLUD yang terungkap dari kasus PHK massal tanpa kompensasi dan tanpa bukti efisiensi anggaran

a. *Legal Void*: Kekosongan Norma di Kebijakan Daerah BLUD

³⁸ Auliadi Achmad Davin and Rasji Rasji, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) Yang Tidak Mendapatkan Upah," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 4, no. 4 (2024): 968–86, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i4.2159>.

³⁹ Purwanto, "Rendahnya Pesangon Phk Karena Efisiensi."

Legal void muncul ketika PP 35/2021 secara imperatif mewajibkan perlindungan bagi pekerja PKWT, tetapi kebijakan daerah BLUD Pati sama sekali tidak mengaturnya, yang akhirnya menciptakan ruang kosong yang dimanfaatkan untuk PHK sepihak. Bentuk pertama adalah tidak adanya aturan kompensasi PKWT dalam Perbup BLUD Pati. Pasal 16 PP 35/2021 dengan tegas menyatakan bahwa pekerja PKWT berhak menerima kompensasi minimal satu bulan gaji untuk setiap tahun masa kerja saat kontrak berakhir, sebagai jaring pengaman agar pekerja tidak langsung jatuh miskin.⁴⁰ Namun, Peraturan Bupati (Perbup) BLUD RSUD Pati tidak memuat satu pasal pun tentang mekanisme pembayaran kompensasi ini. Laporan Pansus DPRD Pati pada 15 Agustus 2025 secara eksplisit menyatakan bahwa “tidak ada mekanisme bayar hak honorer,” meskipun RSUD mencatatkan keuntungan tahunan Rp15 miliar dari retribusi pasien. Kekosongan ini diperparah oleh fakta bahwa 98% korban adalah honorer non-medis dengan masa kerja di atas 15 tahun, yang seharusnya otomatis beralih status menjadi PKWTT berdasarkan Pasal 10 PP 35/2021, sehingga wajib mendapatkan pesangon penuh.

Irman Gapur dkk. (2024) dalam penelitiannya tentang penyelesaian perselisihan PHK pada pegawai BLUD Non ASN di RSUD menegaskan bahwa minimnya sosialisasi regulasi UU Cipta Kerja menjadi akar kekosongan norma di tingkat daerah, yang persis terjadi di Pati melalui tes mendadak April 2025 tanpa pemberitahuan memadai.⁴¹ Demikian pula, Ahmad Jaya Kusuma dkk. (2020) melalui analisis putusan PHI Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk dan Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby menyimpulkan bahwa PKWT yang diperpanjang secara terus menerus harus dianggap sebagai PKWTT sedangkan

⁴⁰ Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021, Pasal 16

⁴¹ Achmad Jaka Santos Adiwijaya Irman Gapur, Endeh Suhartini, “PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PEGAWAI BLUD NON-ASN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH,” *Jurnal Tata Kelola Hukum* 8, no. 12 (2024): 50–59.

di Pati, pengabaian status ini menciptakan *legal void* berat yang mengakibatkan nol kompensasi.⁴² Hidayati dkk. (2024) menambahkan bahwa *legal void* semacam ini setara dengan “HAM void,” karena menghilangkan perlindungan bagi pekerja rentan di sektor publik.⁴³

b. Conflict of Norm: Pertentangan Norma antara PP 35/2021 dan Kebijakan “Efisiensi” Daerah

Conflict of norm terjadi ketika PP 35/2021 mewajibkan pembayaran hak pekerja secara mutlak, tetapi daerah menggunakan dalih “efisiensi anggaran” tanpa bukti empiris, sehingga bertentangan dengan prinsip *lex superior* dan *good governance*. Bentuk pertama adalah PP 35/2021 versus klaim “efisiensi anggaran” daerah. PP 35/2021 tidak memberikan pengecualian pembayaran kompensasi meskipun perusahaan mengalami kerugian; kewajiban tetap berlaku. Di Pati, Bupati Sudewo mengklaim PHK sebagai bagian dari efisiensi, tetapi Pansus DPRD tidak menemukan satu dokumen APBD yang membuktikan adanya pengurangan anggaran yang menjadikan efisiensi hanyalah dalih kosong.⁴⁴ Purwanto (2025) dalam tesisnya menegaskan bahwa “efisiensi bukan alasan sah untuk menghindari pesangon,” dan harus dibuktikan secara dokumen; temuan Pansus Pati memperkuat argumen ini.⁴⁵

Bentuk kedua adalah PP 35/2021 Pasal 61 versus pelaksanaan tes mendadak. Pasal tersebut mengharuskan pemberitahuan PHK minimal 14 hari kerja disertai alasan jelas. Namun, tes kompetensi pada April 2025 dilakukan secara mendadak, diikuti PHK pada 1 Juli 2025 tanpa sosialisasi memadai,

⁴² Ahmad Jaya Kusuma and Edith Ratna M S, “Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan,” *Notarius* 13, no. 1 (2012): 193–208.

⁴³ Hidayati, Lutfianidha, and Dewi, “Pengaturan Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).”

⁴⁴ Puspa, “Pansus Hak Angket Kebijakan Bupati Sudewo Bahas PHK Honorer RSUD Soewondo.”

⁴⁵ Purwanto, “Rendahnya Pesangon Phk Karena Efisiensi.”

sehingga honorer “kaget” dan tidak memiliki waktu persiapan.⁴⁶ Tri Septiyo Nururrohim dkk. (2024) mencatat bahwa pasca UU No. 6 Tahun 2023, besaran pesangon turun menjadi 0,5 kali formula PP 35/2021, tetapi di Pati malah menjadi 0 kali, justru pelanggaran yang lebih parah dari norma nasional.⁴⁷ Subowo dkk. (2025) melalui analogi kasus PT Buana Megah menegaskan bahwa BLUD yang tetap operasional wajib membayar hak meskipun rugi; RSUD Pati yang untung Rp15 miliar jelas tidak memiliki alasan.⁴⁸ Celah hukum ini berdampak luas: demo 100 ribu warga pada 13 Agustus 2025 bukan sekadar protes, melainkan manifestasi pelanggaran HAM kolektif.

E. KESIMPULAN

Kasus pemutusan hubungan kerja massal terhadap 216–220 honorer non-medis di RSUD RAA Soewondo Pati pada 1 Juli 2025 menunjukkan ketidakpatuhan total terhadap kewajiban pemberian uang kompensasi PKWT sebagaimana diamanatkan Pasal 16 PP 35/2021, yang secara imperatif menetapkan minimal satu bulan upah untuk setiap tahun masa kerja tanpa pengecualian, meskipun kontrak berakhir atau terdapat klaim efisiensi anggaran. Fakta empiris dari laporan Pansus DPRD Pati pada 15 Agustus 2025 mengonfirmasi bahwa tidak ada satu pun korban dengan masa kerja rata-rata 15–20 tahun sebagai petugas kebersihan, satpam, dan administrasi yang menerima kompensasi. Ketidakpatuhan ini diperparah oleh salah tafsir status honorer sebagai PKWT murni, padahal 98% di antaranya telah memenuhi syarat PKWTT berdasarkan Pasal 10 PP 35/2021, yang mewajibkan pesangon penuh

⁴⁶ Dian Utoro Aji, “Eks Honorer RSUD Pati Ikut Demo Masyarakat Pati Bersatu, Ini Tuntutannya.”

⁴⁷ Made Warka 2, Moh. Zeinuddin3 Tri Septiyo Nururrohim1, “Perlindungan Hukum Pekerja Yang Di Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Pasca Undang Undang Cipta Kerja,” *Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. 3 (2024): 1263–72.

⁴⁸ Subowo and Indradjaja, “UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM PEMBERIAN KOMPENSASI PEKERJA PKWT DI PT BUANA MEGAH PAPERMILLS PASURUAN Legal Protection from the Perspective of Job Creation Law in the Provision of PKWT Workers’ Compensation at PT Buana Megah Papermills Pasuruan.”

minimal sembilan bulan gaji ditambah kompensasi. Pelanggaran HAM ini berdampak ekonomi berupa hilangnya pendapatan bulanan Rp462 juta bagi 220 keluarga, sosial melalui demo 100 ribu warga pada 13 Agustus 2025 yang mengancam stabilitas daerah, serta hukum dengan potensi *class action* di PHI Semarang untuk ganti rugi retroaktif dan gugatan PTUN untuk pembatalan kebijakan Bupati Sudewo.

Celah hukum yang terungkap terdiri atas *legal void* berupa kekosongan norma dalam Perbup BLUD Pati yang sama sekali tidak mengatur mekanisme kompensasi PKWT meskipun PP 35/2021 bersifat imperatif, sebagaimana dianalisis Irman Gapur dkk. (2024) dan Ahmad Jaya Kusuma dkk. (2020) bahwa minimnya sosialisasi dan pengabaian transisi PKWT ke PKWTT menciptakan ruang abu-abu untuk PHK tanpa tanggung jawab. *Conflict of norm* muncul dari pertentangan antara kewajiban mutlak PP 35/2021 dengan praktik daerah yang memanfaatkan dalih efisiensi tanpa bukti empiris serta tes mendadak April 2025 tanpa pemberitahuan 14 hari sebagaimana Pasal 61, yang justru memperburuk pelanggaran sebagaimana dicatat Tri Septiyo Nururrohim dkk. (2024) bahwa besaran pesangon di Pati nol kali formula nasional. Temuan ini, sebagai preseden pertama BLUD non medis pasca efisiensi Prabowo 2025, menegaskan perlunya penerapan revisi Perbup BLUD di seluruh Jawa Tengah untuk mewajibkan kompensasi minimal enam bulan gaji plus pelatihan ulang bagi 1,9 juta honorer BLUD nasional, penguatan pengawasan DPRD daerah terhadap dokumen anggaran sebelum PHK, serta fasilitasi *class action* PHI untuk pemulihan hak retroaktif guna mencegah pengulangan pelanggaran serupa dan memastikan kepastian hukum yang adil bagi pekerja rentan di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Davin, Auliadi Achmad, and Rasji Rasji. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) Yang Tidak Mendapatkan Upah." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 4, no. 4 (2024): 968–86. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i4.2159>.
- Dian Utoro Aji. "Eks Honorer RSUD Pati Ikut Demo Masyarakat Pati Bersatu, Ini Tuntutannya." *DetikJateng*, 2025. <https://www.detik.com/jateng/berita/d-8054338/phk-220-pegawai-honorer-rsud-soewondo-pati-dipecat-demi-efisiensi>.
- Hidayati, Nuri, Redyana Lutfianidha, and Rinda Atika Dewi. "Pengaturan Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)." *MOMENTUM: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 13, no. 2 (2024): 127–40. <https://doi.org/10.58472/momentum.v13i2.159>.
- Irman Gapur, Endeh Suhartini, Achmad Jaka Santos Adiwijaya. "PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PEGAWAI BLUD NON-ASN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH." *Jurnal Tata Kelola Hukum* 8, no. 12 (2024): 50–59.
- Jahari, Akis, and Rachmatin Artita. "Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Legal Protection of Workers Deciding on a Job Relationship Without a Client Based on Law No . 13 of 2003 Government Regulations on the Establishment of Law." *Case Law; Journal Of Law* 4, no. 2 (2023): 79–100.
- Kusuma, Ahmad Jaya, and Edith Ratna M S. "Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Notarius* 13, no. 1 (2012): 193–208.
- Lestari, Diah Puji. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, 2017.
- Muslim, Haidi. "Vol. 1, No. 1." *Reviews in Digital Humanities* 1, no. 1 (2020): 71–79. <https://doi.org/10.21428/3e88f64f.74c048d9>.
- Oemar Attallah, Niken Rahmawati, Putri Damayanti, Anis Monica Sari, Nailatuz Zahro, Irza Annisa Zahra, Rizqa Ayu Ambarwati, Yulianis Satul Faidhah, Novi Amalia PermatasarSari. "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak Phk Massal Dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja."

Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan 2, no. 2 (2024): 643–54.
<https://doi.org/10.59574/jpk.v2i2.118>.

PP no 35 tahun 2021. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja." *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021*, no. 086142 (2021): 42.

Purwanto, Eko. "Rendahnya Pesangon Phk Karena Efisiensi," 2025.

Putri Izzati, Aulia. "Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law Dan 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane* 2, no. 2 (2024): 168. <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/index>.

Sinlae, Ester Stevany Putri, Illa Fatika Syahda, M Zaki Rizaldi, Rizki Dwi Putra, Tazkia Suhaila Syafa, and Mustika Mega Wijaya. "Perspektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak." *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory* 2, no. 1 (2024): 71–82.

Subowo, Adi, and Nobella Indradjaja. "UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM PEMBERIAN KOMPENSASI PEKERJA PKWT DI PT BUANA MEGAH PAPERMILLS PASURUAN Legal Protection from the Perspective of Job Creation Law in the Provision of PKWT Workers ' Compensation at PT Buana Megah Papermills Pasuruan," 2025, 45–60.

Tri Septiyo Nururrohim¹, Made Warka², Moh. Zeinuddin³. "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Di Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Pasca Undang Undang Cipta Kerja." *Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. 3 (2024): 1263–72.

Puspa, Ulfa. "Pansus Hak Angket Kebijakan Bupati Sudewo Bahas PHK Honorer RSUD Soewondo." *Lingkar Jateng.Id*. 2025. <https://lingkarjateng.id/pansus-hak-angket-kebijakan-bupati-sudewo-bahas-phk-honorer-rsud-soewondo/>.

kumparanNews. "Alasan RSUD Soewondo Pati Pecat 220 Pegawai: Efisiensi Anggaran," 2025. <https://kumparan.com/kumparannews/alasan-rsud-soewondo-pati-pecat-220-pegawai-efisiensi-anggaran-25ehUzA2JLa/3>.

"Aksi Protes Bupati Pati Disebut Akan Diikuti 100 Ribu Orang Besok Baca Artikel CNN Indonesia "Aksi Protes Bupati Pati Disebut Akan Diikuti 100 Ribu Orang Besok." *CNN Indonesia*, 2025. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20250812131957-20-1261543/aksi-protes-bupati-pati-disebut-akan-diikuti-100-ribu-orang-besok>.

Andre Faidhil Falah. "RESMI! 216 Karyawan RSUD Soewondo Pati Diberhentikan,

Alfi Olivia Wahyu Febrylian, Moh Arifin : Solusi Kompensasi PHK Massal Honoror BLUD Di RSUD Soewondo Pati

Ini Penjelasan Lengkap Wakil Direktur." *Jawa Pos Radar Pati*. April 2025.
<https://radarpati.jawapos.com/pati/2245871663/resmi-216-karyawan-rsud-soewondo-pati-diberhentikan-ini-penjelasan-lengkap-wakil-direktur>.

BAPPENAS RI. "Pasal 28E Ayat (3) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945." *Warga Dan Negara 1945* (1945): 20.

Mazka Hauzan Naufal. "Kisah Pilu Honoror RSUD Pati, 20 Tahun Mengabdi Dibuang, Kini Minta Bupati Mundur Artikel Ini Telah Tayang Di TribunBanyumas.Com Dengan Judul Kisah Pilu Honoror RSUD Pati, 20 Tahun Mengabdi Dibuang, Kini Minta Bupati Mundur." *Tribun Banyumas.Com*, 2025.
<https://banyumas.tribunnews.com/2025/08/12/kisah-pilu-honoror-rsud-pati-20-tahun-mengabdi-dibuang-kini-minta-bupati-mundur>.