

## PERLINDUNGAN DAN UPAYA HUKUM BAGI KARYAWAN YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK

SRI ANGGITA SENGGI\*

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Gorontalo

*srianggitasenggi786@gmail.com (corresponding)*

### ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak merupakan isu yang signifikan dalam hubungan industrial di Indonesia, yang sering menyebabkan ketidakpastian bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi karyawan yang terkena PHK sepihak dan upaya hukum yang dapat diambil oleh mereka. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki hak untuk mendapatkan pesangon dan perlindungan hukum dari tindakan PHK yang tidak sesuai ketentuan. Upaya hukum yang dapat dilakukan termasuk musyawarah, mediasi, dan jika perlu, pengajuan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penegakan hak-hak ini sangat penting untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang lebih adil.

**Kata kunci:** *Perlindungan Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja; Upaya Hukum*

### ABSTRACT

*Unilateral termination of employment is a significant issue in industrial relations in Indonesia, which often causes uncertainty for employees. This study aims to analyze the legal protection for employees affected by unilateral layoffs and the legal remedies that can be taken by them. Based on Law No. 13/2003 on Manpower, layoffs must be carried out with valid reasons and following established procedures. This research uses normative juridical method with statutory and conceptual approaches. The results show that employees have the right to severance pay and legal protection from termination actions that are not in accordance with the provisions. Legal efforts that can be made include deliberation, mediation, and if necessary, filing a case with the Industrial Relations Court. Enforcement of these rights is essential to safeguard workers' welfare and create fairer working relationships*

**Keywords:** *Legal Protection; Termination of Employment; Legal Remedies*

### PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak merupakan isu yang signifikan dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. PHK sepihak terjadi ketika seorang pengusaha mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan tanpa melalui prosedur yang diatur oleh hukum, yang sering kali merugikan pekerja. Dalam upaya melindungi hak-hak pekerja, berbagai regulasi telah diterapkan, terutama melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dasar hukum untuk PHK diatur dalam beberapa pasal dalam Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya Pasal 151 dan Pasal 153. Pasal 151 menetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan alasan yang jelas dan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan (Wibowo & Herawati, 2021). Sementara itu, Pasal 153 melarang PHK sepihak kecuali dalam keadaan tertentu yang sangat mendesak, seperti pelanggaran berat oleh pekerja atau kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan untuk mempertahankan karyawan (Inofani, 2023).

Tidak dapat dipungkiri saat ini di Indonesia masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya di peroleh oleh pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi adapun salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (yang selanjutnya disebut PHK). Salah satu kasus PHK yang terjadi yaitu PHK sepihak terhadap karyawan di Toko Buku Gunung Agung, hal ini telah mendapat perhatian dari

Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (selanjutnya disebut ASPEK). Terkait hal ini direksi Toko Buku Gunung Agung membenarkan bahwa telah menerima surat permohonan audiensi dari ASPEK tertanggal 24 maret 2023, dan telah menanggapi sesuai dengan proporsi dan keadaan yang sebenarnya. Namun, pihak Toko Buku Gunung Agung tidak mendapatkan tanggapan kembali dari ASPEK maupun dari mantan karyawan yang bersangkutan.

Tercatat sebanyak 220 pekerja toko buku gunung agung di PHK secara sepihak sejak tahun 2020 sampai 2022, dan PHK sepihak secara massal diketahui akan masih berlanjut di tahun 2024. PHK sepihak ini diperkirakan menelan korban mencapai 350 pekerja. Ironisnya, para pekerja yang di PHK tersebut tidak mendapatkan hak-hak sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Karena hanya diberikan kompensasi sebesar 1 bulan gaji.

Perlu diketahui apabila PHK sepihak adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tanpa persetujuan dari pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, dan tidak sesuai dengan alasan dan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang. Aturan dalam melakukan PHK terhadap pekerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (ARIFUDDIN MUDA HARAHAP, 2020). Di dalam Undang-Undang ini dijelaskan, perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sepihak, melainkan harus adanya perundingan terlebih dahulu. Lebih lanjut alasan diperlukan perundingan dikarenakan PHK secara sepihak merupakan tindakan yang tidak adil dan merugikan banyak pihak, lebih jelasnya, secara tegas dijelaskan dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha untuk melakukan perundingan dengan pekerja/serikat pekerja sebelum melakukan PHK (Luluk Tri Harinie dkk., 2024).

Adapun dalam hal perselisihan terkait PHK, merupakan salah satu bagian dari perselisihan hubungan industrial. Merujuk pada pasal 1 angka 4 Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian peralihan industrial, dalam hal ini perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dengan demikian, perselisihan yang timbul dalam PHK diakibatkan oleh perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja karena adanya perselisihan mengenai PHK dalam suatu perusahaan.

Dalam menyelesaikan berbagai pekerja perselisihan hubungan industrial yang ada terdapat sejumlah lembaga penyelesaian menurut Undang-Undang nomor 2 tahun 2004, yaitu lembaga perundingan bipartit, lembaga konsiliasi, lembaga arbitrase, lembaga mediasi, dan pengadilan hubungan industrial. Masing-masing lembaga ini punya kewenangan absolut yang berbeda dalam menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial. Lebih lanjut penyelesaian terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan melalui konsiliasi oleh konsiliasi yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja bekerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK secara sepihak mencakup beberapa aspek: Pekerja yang di-PHK berhak menerima pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Ini bertujuan untuk memberikan kompensasi atas kehilangan pekerjaan, Pekerja dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) jika merasa PHK yang dialami tidak sesuai dengan ketentuan hukum. LPPHI berfungsi sebagai mediator untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha, dan Pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak dapat dikenakan sanksi administratif atau hukum, tergantung pada pelanggaran yang dilakukan. Hal ini bertujuan untuk mencegah praktik PHK yang merugikan pekerja (Ronggowaluyo, 2018).

Meskipun ada regulasi yang jelas, tantangan dalam implementasi perlindungan hukum bagi pekerja tetap ada. Banyak pekerja tidak mengetahui hak-hak mereka atau merasa takut untuk melaporkan pelanggaran karena khawatir akan repercusi dari pengusaha. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kesadaran hukum di kalangan pekerja serta memperkuat pengawasan terhadap praktik ketenagakerjaan.

Isu hukum terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak di Indonesia melibatkan berbagai aspek yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja dan kepatuhan terhadap regulasi yang ada. Berikut adalah beberapa isu hukum utama yang muncul dalam konteks : PHK sepihak sering kali dilakukan tanpa mengikuti prosedur hukum yang ditetapkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja, PHK harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan melalui perundingan terlebih dahulu. Jika tidak, tindakan tersebut dapat dianggap melanggar hukum (Purnomo & Soekirno, 2022). PHK hanya diperbolehkan dalam kondisi tertentu, seperti pelanggaran berat oleh pekerja atau keadaan perusahaan yang tidak memungkinkan untuk mempertahankan karyawan. Namun, banyak kasus di mana PHK dilakukan tanpa alasan yang jelas atau tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menimbulkan sengketa hukum.

Pekerja yang di-PHK secara sepihak berhak mendapatkan perlindungan hukum, termasuk hak atas pesangon dan kompensasi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Misalnya, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa pekerja berhak mendapatkan uang pesangon serta perlindungan hukum lainnya jika mereka di-PHK secara sepihak. Namun, banyak pekerja yang tidak menyadari hak-hak ini atau merasa takut untuk menuntut hak mereka. Pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak dapat dikenakan sanksi administratif atau hukum, termasuk kewajiban untuk membayar ganti rugi kepada pekerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan efek jera dan mendorong pengusaha untuk mematuhi prosedur hukum yang berlaku. Ketika terjadi sengketa akibat PHK sepihak, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Namun, proses

penyelesaian ini sering kali memakan waktu dan biaya, sehingga banyak pekerja memilih untuk tidak melanjutkan proses hukum meskipun mereka berhak.

### **Rumusan Masalah**

Bagaimana upaya yang dapat dilakukan pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha?

### **Tujuan Penelitian**

Memahami dan menjelaskan peraturan yang mengatur PHK, termasuk prosedur dan alasan yang sah untuk melakukan PHK, Mengidentifikasi hak-hak pekerja yang terkena PHK sepihak, termasuk kompensasi dan langkah hukum yang dapat diambil, Menganalisis sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan hukum terkait PHK, untuk memastikan akuntabilitas, dan Menyusun rekomendasi untuk meningkatkan keadilan sosial dalam hubungan industrial dan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode yuridis normatif, yang berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan dan norma-norma hukum yang berlaku. Langkah-langkah penting dalam metode ini melibatkan studi pustaka, yaitu mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, literatur akademik, dan informasi sekunder lainnya (Pally dkk., 2022). Selain itu, analisis deskriptif dan analitis digunakan untuk menggambarkan situasi dan kondisi hukum yang dihadapi oleh karyawan, serta menganalisis hambatan dan tantangan dalam penerapan perlindungan hukum. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan, identifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi, dan sarankan upaya konkret yang bisa dilakukan oleh karyawan untuk menuntut hak-hak mereka. Misalnya, mediasi, arbitrase, atau bahkan gugatan di pengadilan hubungan industrial merupakan beberapa opsi yang dapat dipertimbangkan (Khoirunnisa dkk., 2024).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan pembahasan meliputi deskripsi data hasil penelitian serta diskusi hasil penelitian yang dilakukan dengan teori dan penelitian relevan yang diacu pada bagian pendahuluan. Untuk rumus matematika diberi penomoran apabila akan diacu. Apabila ada tabel dan grafik, Keterangan tabel dituliskan di atasnya dan rata tengah (*centered*), keterangan grafik/gambar ditulis dibawahnya dan *centered*. Keterangan tabel dimulai dengan nomor 1 dan seterusnya, begitupun juga dengan keterangan grafik/gambar. Keterangan tabel, isi tabel, dan Keterangan grafik/Gambar menggunakan size 10pt dan cetak tebal (**bold**). Contohnya:

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak merupakan isu yang signifikan dalam konteks hubungan industrial di Indonesia. Dalam sistem hukum Indonesia, perlindungan bagi karyawan yang terkena PHK secara sepihak telah diatur dengan jelas dalam berbagai peraturan perUndang-Undangan, terutama dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tujuan dari pengaturan ini adalah untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan dengan alasan yang sah dan melalui prosedur yang benar.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK secara sepihak diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, di mana pengusaha dilarang melakukan PHK tanpa alasan yang jelas dan tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan. PHK hanya dapat dilakukan dalam keadaan tertentu yang memaksa, seperti kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan untuk mempertahankan karyawan. Selain itu, Pasal 151 mengatur tentang cara-cara yang harus dilakukan oleh pengusaha sebelum melakukan PHK, termasuk kewajiban untuk mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Jika seorang pekerja merasa bahwa PHK yang dialaminya adalah sepihak dan tidak sesuai dengan ketentuan hukum, ia memiliki hak untuk mengajukan gugatan kepada LPPHI. Dalam hal ini, PHK dapat dinyatakan batal demi hukum jika tidak memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Undang-Undang. Selain itu, pekerja berhak mendapatkan pesangon sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebagai bentuk kompensasi atas kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan UU no. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja, terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha:

1. Melakukan konfirmasi dan negosiasi dengan pengusaha :
  - a. Langkah pertama, pekerja dapat mencoba untuk berkomunikasi dan bernegosiasi dengan pengusaha untuk menyelesaikan masalah PHK secara damai. Berdasarkan UU No. 13/2003 mengenai ketengakerjaan diatur jika

sebelum melaksanakan PHK, perusahaan wajib merundingkan maksud PHK kepada karyawan atau serikat pekerja.

- b. Penjelasan, dalam hal ini karyawan maupun serikat pekerja dapat menekankan kepada pengusaha bahwa PHK yang dilakukan secara sepihak bertentangan dengan UU yang mengatur karena tidak sesuai dengan prosedur yang seharusnya.
  - c. Upayakan solusi, mengutamakan alternatif diluar PHK sepihak kepada pengusaha, seperti pemindahan ke departemen lain atau pengurangan jam kerja, sebagai upaya untuk menghindari PHK
2. Melaporkan PHK sepihak ke dinas ketenagakerjaan :
- a. Langkah kedua, jika upaya konfirmasi dan negosiasi tidak membuahkan hasil serta tidak mendapat kesepakatan dari kedua belah pihak, maka pekerja dapat melaporkan PHK sepihak yang dialaminya ke dinas ketenagakerjaan setempat. Adapun dalam pengajuan laporan dibutuhkan bukti-bukti yang mengandung seperti Surat PHK, Slip Gaji, dan Bukti Komunikasi dengan pengusaha.
  - b. Proses, setelah laporan diterima, maka dinas ketenagakerjaan akan melakukan pemeriksaan dan memanggil pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan. Apabila PHK sepihak terbukti maka Dinas Ketenagakerjaan dapat memberikan sanksi kepada pengusaha serta memfasilitasi mediasi penyelesaian hak-hak pekerja.
3. Mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (PHI) :
- a. Langkah ketiga  
Jika dinas ketenagakerjaan tidak dapat menyelesaikan perselisihan, pekerja dapat mengajukan gugatan ke PHI. PHI dalam hal ini berfungsi untuk menangani kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan anatar serikat pekerja/buru, dan kasus yang terjadi karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
  - b. Bantuan hukum  
Pekerja dalam mengajukan gugatan ke PHI disarankan untuk berkonsultasi dengan pengacara ketenagakerjaan untuk membantu proses gugatan ke PHI.
  - c. Proses  
PHI akan memeriksa perkara dan memutuskan apakah PHK dilakukan secara sah atau tidak. Prosedur yang dilakukan antara lain melalui konsiliasi, mediasi, atau arbitrase industrial.
  - d. Putusan  
jika PHI memutuskan PHK tidak sah, pengusaha diwajibkan untuk membatalkan PHK dan memberikan hak-hak pekerja yakni meluputi uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Ketentuanyang terdapat dalam UU no. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja terkait pembatalan PHK: (Suratman, 2019)

Pasal 154A UU no. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti :

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja.
- b. Perusahaan melakukan efisiensi dikarenakan mengalami kerugian.
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-terusan selama 2 (dua) tahun.
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
- e. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- f. Pekerja mangkir selama 5 hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah serta tidak mengindahkan panggilan pengusaha.
- g. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan namun tidak diindahkan.
- h. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga mengalami tindak pidana.
- i. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
- j. Pekerja memasuki usia pensiun
- k. Pekerja meninggal dunia.

Pasal 156 UU no 6 tahun 2023 tentang cipta kerja :

Dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangondan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Uang pesangon diberikan kepada pekerja. Selanjutnya pengusaha diwajibkan untuk membayarkan uang penghargaan masa kerja kepada karyawan sesuai masa kerja masing-masing pekerja. Dan terakhir pengusaha diwajibkan juga dituntut untuk memberikan uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang

untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja, serta hal-hal lain yang telah disepakati dan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Akhir kata pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan terdapat hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Maka dari itu PHK sepihak merupakan tindakan yang tidak dapat dibenarkan dan merugikan hak-hak pekerja. Pekerja pun perlu menyadari bahwa di Indonesia terdapat beberapa Undang-Undang yang melindungi hak-hak pekerja yang terkena PHK, seperti UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya diubah dalam UU no. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja. Selain itu, pekerja yang terkena perlakuan tidak adil khususnya PHK berhak atas pesangon, uang penghargaan, gaji yang belum dibayarkan, serta menerima uang penggantian hak meliputi hak cuti yang belum diambil, ongkos pulang pekerja, serta hal-hal lainnya yang telah disepakati sebelumnya. Selanjutnya terdapat pula upaya hukum yang dapat ditempuh jika pekerja tidak terima atas PHK yang dilakukan secara sepihak yaitu melalui konfirmasi dan negosiasi dengan pihak pengusaha, melaporkan kepada dinas ketenagakerjaan, serta mengajukan gugatan ke PHI.

## PENUTUP

### Simpulan

Perlindungan hukum bagi karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak di Indonesia didasarkan pada berbagai undang-undang dan peraturan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja. Menurut Undang-Undang Cipta Kerja, pasal-pasal seperti 151 dan 153 mengatur ketentuan mengenai PHK, termasuk larangan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah. Selain itu, Peraturan Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan kepada karyawan, misalnya pasal 168 ayat (3) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan pesangon dan hak-hak lain jika PHK dilakukan. Dalam menjaga hak-haknya, karyawan dapat melakukan beberapa upaya hukum. Langkah pertama biasanya adalah melakukan musyawarah dengan pihak perusahaan untuk mencapai kesepakatan terkait PHK yang dialami. Namun, jika musyawarah tidak membuahkan hasil, maka karyawan dapat mengajukan penyelesaian melalui prosedur hukum, seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sebagai langkah terakhir, karyawan dapat membawa kasusnya ke pengadilan hubungan industrial jika semua upaya sebelumnya tidak berhasil. Di sana, pengadilan akan mempertimbangkan bukti dan fakta yang ada untuk mengambil keputusan yang adil. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK sepihak sangat penting untuk memastikan hak-hak mereka dihormati dan dilindungi. Oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk memahami peraturan ketenagakerjaan dan prosedur hukum yang berlaku agar dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi situasi PHK sepihak.

### Saran

1. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pemahaman tentang hak-hak pekerja dan prosedur hukum terkait PHK agar dapat menghindari tindakan sewenang-wenang.
2. Perusahaan perlu membina hubungan kerja yang harmonis dan terbuka dengan karyawan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya perselisihan akibat PHK.
3. Disarankan agar pemerintah mempertimbangkan revisi terhadap peraturan terkait kesalahan berat dalam konteks PHK, sehingga definisi dan sanksi menjadi lebih jelas dan adil bagi semua pihak.
4. Melakukan penyuluhan hukum secara berkala kepada pekerja tentang hak-hak mereka serta prosedur yang benar dalam menghadapi PHK dapat membantu mereka untuk lebih siap dalam menghadapi situasi tersebut.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perlindungan terhadap pekerja dapat ditingkatkan dan konflik akibat PHK sepihak dapat diminimalisir.

## DAFTAR PUSTAKA

- ARIFUDDIN MUDA HARAHAHAP. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Cetakan 1). Literasi Nusantara. [http://repository.uinsu.ac.id/9257/1/BUKU\\_PENGANTAR%20HUKUM%20KETENAGAKERJAAN%20UNESCO.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/9257/1/BUKU_PENGANTAR%20HUKUM%20KETENAGAKERJAAN%20UNESCO.pdf)
- Inofani, P. S. (2023). PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023. *Jurnal IKAMAKUM*, 3(1), 1–8.
- Khoirunnisa, N., Putri, S. A., Heriyanto, T., & Akbar, M. (2024). Hukum Perusahaan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4), 9. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2701>

- Luluk Tri Harinie, Siti Nurmayanti, Fatria Khairo, Istiningsi, Anggriani Wau, Johannes P. Kumagaya, Dwi Dewianawati, Rima Rahmayanti, Hermyn Benny Hina, Julinaldi, Uli Wildan Nuryanto, Mashur Razak, & Arif Syarifudin. (2024). *Hubungan Industrial*. INFES MEDIA.
- Pally, H., Anis, F., & Taroreh, V. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG MEMBELI RUMAH DENGAN MEKANISME POTONG GAJI. *LEX PRIVATUM*, 10(2).
- Purnomo, P., & Soekirno, S. (2022). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha. *Krisna Law: Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana*, 4(1), 49–58. <https://doi.org/10.37893/krisnalaw.v4i1.14>
- Ronggowaluyo, J. H. S. (2018). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BAGI PEKERJA Rohendra Fathammubina, S.H., M.H., dan Rani Apriani, S.E., S.H., M.H. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure*, 3(1), 109–130.
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. PT. RajaGrafindoPersada.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>
- Undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Undang undang nomor 6 tahun 2023 tentang penerapan peraturan pemerintah pengganti
- Undang undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja
- Undang undang nomor tahun 2024 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial