



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 5298-5307

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Perusahaan

Alvin Pratama^{1✉}, Indra Afrita², Yeni Triana³

Universitas Lancang Kuning

Email: alvin.enemy2@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan, dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Metode penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis dan mengkaji kaidah-kaidah hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin hukum yang berlaku untuk menjawab isu hukum terkait perlindungan pekerja dalam situasi PHK sepihak. Penelitian hukum normatif berfokus pada pencarian aturan hukum yang relevan, baik yang tertulis dalam perundang-undangan maupun yang bersifat yurisprudensi atau doktrin. Dalam konteks ini, penelitian ini menggali implikasi hukum dari pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan dampaknya terhadap hak-hak pekerja yang rentan terhadap PHK sepihak. Dengan pendekatan preskriptif, penelitian ini bertujuan menghasilkan argumentasi hukum yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi serta menyusun teori atau konsep baru untuk perlindungan hukum pekerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perumusan kebijakan yang lebih adil dan memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pekerja dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Hubungan Kerja, Perusahaan*

Abstract

This study aims to analyze legal protection for workers in cases of unilateral termination of employment (PHK) by the company, using the normative legal research method. This research method is carried out by analyzing and reviewing legal rules, legal principles, and applicable legal doctrines to answer legal issues related to worker protection in unilateral layoff situations. Normative legal research focuses on finding relevant legal rules, both those written in legislation and those of a jurisprudential or doctrinal nature. In this context, this study explores the legal implications of the regulation of fixed-term employment agreements (PKWT) regulated in the Job Creation Law and their impact on the rights of workers who are vulnerable to unilateral layoffs. With a prescriptive approach, this study aims to produce legal arguments that can be used to solve the problems faced and to develop new theories or concepts for workers' legal protection. The results of this study are expected to contribute to the formulation of fairer policies and provide stronger legal protection for workers in dealing with termination of employment by companies.

Keywords: Legal Protection, Employment Relations, Company

PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dimulai dengan perjanjian kerja, di mana pekerja menerima pekerjaan dan pengusaha memberikannya. Perjanjian kerja menjadi elemen penting karena menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja tertulis memberikan perlindungan hukum bagi pekerja (Izzati, 2021), menciptakan hubungan hukum yang dapat dibuktikan. Perbedaan utama antara perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) terletak pada durasinya; PKWT berlaku untuk pekerjaan dengan jangka waktu terbatas, sementara PKWTT bersifat permanen. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan PKWT, memungkinkan penerapannya pada pekerjaan tertentu, seperti yang selesai sekali, musiman, atau terkait produk baru dalam percobaan.

Undang-Undang Cipta Kerja menambahkan kategori pekerjaan dengan sifat dan kegiatan yang tidak tetap, yang dapat menjadi objek PKWT. Pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang berkelanjutan dan bagian dari proses produksi perusahaan. PKWT harus memiliki jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan tertentu dan tidak berlaku untuk pekerjaan tetap. Sebelumnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa PKWT harus tertulis untuk kepastian hukum, meskipun sering kali ditemui perjanjian lisan. Jika PKWT tidak tertulis, sesuai Pasal 57 ayat (2), perjanjian tersebut dianggap sebagai PKWTT, yang mengharuskan pengusaha memberikan kompensasi seperti pesangon dan hak terkait (Pamungkas & Irawan, 2021).

Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan idealnya diawali dengan penandatanganan Surat Perjanjian Kerja (SPK) oleh kedua pihak. Pekerja membutuhkan penghasilan, sementara perusahaan memerlukan tenaga kerja untuk operasionalnya. Konflik dalam hubungan kerja bisa timbul, baik yang sederhana maupun kompleks, dan dapat diselesaikan melalui cara kekeluargaan atau jalur hukum (Wibowo & Herawati, 2021).

Contoh kasus perselisihan hubungan industrial dapat dilihat dalam Putusan Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2022, yang melibatkan PT. PELAYARAN NASIONAL MALINDO BAHARI dan dua pekerjanya, Sunarto dan Ruslianto. Pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi karena dampak pandemi Covid-19, yang mengakibatkan gangguan operasional perusahaan. Pengadilan memutuskan bahwa pengusaha harus membayar pesangon, penghargaan masa kerja, serta upah proses kepada pekerja (Jensen dkk., 2021, hlm. 19).

Kasus lain, Putusan Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2021, melibatkan PT FAJAR SAUDARA LESTARI, yang menghadapi permohonan kasasi dari pekerjanya, Didit Sudarmo. Pengadilan menolak permohonan kasasi dari perusahaan dan membebankan biaya perkara kepada negara.

Dalam kasus Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, penggugat R. Roy Adithia Rachman, mantan karyawan PT Multi Mayaka, menggugat PHK sepihak yang dilakukan perusahaan tanpa prosedur yang sesuai. Pengadilan menyatakan bahwa perjanjian kerja yang tidak tercatat mengubah status hubungan kerja menjadi perjanjian kerja tetap, dan perusahaan juga dianggap melanggar kewajiban pembayaran THR kepada penggugat.

Dalam Putusan Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Yayasan Kalam Kudus Indonesia Cabang Pekanbaru (Pemohon Kasasi) mengajukan kasasi terhadap Ny. Masrita Simangunsong, S.Kom. (Termohon Kasasi) terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Yayasan dengan alasan efisiensi untuk mencegah kerugian. Penggugat menggugat karena merasa PHK tersebut tidak sah dan berhak atas kompensasi. Mahkamah Agung menyatakan bahwa PHK dilakukan bukan karena kesalahan atau pelanggaran hukum oleh Penggugat, tetapi karena alasan efisiensi, sehingga Penggugat berhak atas kompensasi PHK sesuai dengan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Putusan kasasi menolak permohonan Yayasan dan menghukum Yayasan untuk membayar biaya perkara sebesar Rp500.000,00.

Dalam Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr, Penggugat, Ditolong Maduwu, yang bekerja selama 19 tahun di PT. Musim Mas, di-PHK setelah terjadi kesalahpahaman terkait surat keterangan sakit. PT. Musim Mas memutuskan hubungan kerja dengan alasan kesalahan administrasi. Namun, hakim memutuskan bahwa PHK tersebut tidak sesuai prosedur yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan UU

Ketenagakerjaan, karena tidak ada surat peringatan yang diberikan sebelum PHK. Selain itu, perusahaan juga tidak memberikan pesangon dan hak-hak lainnya kepada Penggugat. Putusan menyatakan PHK sah tetapi menghukum perusahaan untuk membayar uang pisah sebesar Rp2.500.000,00 dan biaya perkara kepada negara.

Berdasarkan Pasal 153 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan tertentu, seperti sakit menurut keterangan dokter selama 12 bulan, atau alasan diskriminatif lainnya. PHK yang dilakukan dengan alasan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

PHK merupakan peristiwa yang berujung pada hilangnya mata pencaharian bagi pekerja, yang menyebabkan kesengsaraan karena kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh karena itu, baik pekerja maupun pengusaha harus berupaya agar PHK dapat dihindari (Sudjudiman & Najicha, 2020). Dalam hubungan kerja, perjanjian kerja menjadi dasar antara pengusaha dan pekerja, di mana kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan dan kewajiban pengusaha adalah membayar upah. Menurut Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha dan pekerja harus berupaya menghindari PHK, dan apabila tidak dapat dihindari, PHK harus dilakukan dengan prosedur yang sesuai.

Meskipun demikian, pekerja yang di-PHK secara sepihak berhak mendapatkan perlindungan hukum, termasuk uang pesangon dan hak-hak lainnya. Pelaku usaha yang melakukan PHK sepihak akan dikenakan konsekuensi hukum. Berdasarkan hal ini, penulis tertarik untuk membahas perlindungan hukum bagi pekerja terhadap PHK sepihak dalam tesis yang berjudul *Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Perusahaan*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau *library research* sebagai dasar pengumpulan data dan analisis (Jonny Ibrahim, 2008). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan hukum normatif, yang mengacu pada kajian terhadap teori dan asas hukum yang relevan. Penelitian hukum normatif diartikan sebagai penelitian yang merujuk pada norma-norma hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Pendekatan ini sering pula disebut sebagai penelitian hukum doctrinal (Muhaimin, 2020).

Prosedur penelitian ini melibatkan beberapa tahapan, yaitu pengumpulan sumber-sumber pustaka, membaca, mencatat, menganalisis, serta mengumpulkan konsep-konsep atau dokumen-dokumen yang kemudian diolah melalui proses elaborasi dan eksplanasi

yang mendalam. Tahapan-tahapan ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman komprehensif mengenai isu utama yang dibahas dalam penelitian ini. Sejalan dengan pandangan Zed, studi literatur bukan hanya kegiatan membaca dan mencatat referensi atau buku, tetapi merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup pengumpulan data pustaka, pemahaman yang kritis, dan pengolahan bahan penelitian untuk mendukung analisis dan Kesimpulan (Geofani Milthree Saragih, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak hanya berdampak pada pekerja, tetapi juga pada hubungan antara pekerja dan pengusaha. Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, PHK secara sepihak oleh perusahaan memiliki konsekuensi hukum yang jelas. Salah satu prinsip dasar yang terkandung dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah bahwa hubungan kerja tidak bisa diputuskan secara sembarangan oleh pengusaha tanpa alasan yang sah dan prosedur yang benar. Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap PHK secara sepihak bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap dihormati, dan pengusaha tidak bisa sewenang-wenang memutuskan hubungan kerja tanpa mempertimbangkan kepentingan pekerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun (Taun & Nugraha, 2020).

Berdasarkan Putusan Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Mahkamah Agung menilai bahwa PHK yang dilakukan oleh Yayasan Kalam Kudus Indonesia terhadap Ny. Masrita Simangunsong disebabkan oleh alasan efisiensi dan untuk mencegah kerugian, bukan karena kesalahan atau pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pekerja. Meskipun alasan efisiensi seringkali digunakan oleh pengusaha sebagai dasar PHK, hal ini tetap harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam kasus ini, penggugat berhak mendapatkan kompensasi PHK sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Keputusan Mahkamah Agung ini menunjukkan bahwa meskipun pengusaha berhak melakukan PHK untuk alasan efisiensi, pekerja tetap memiliki hak atas kompensasi dan perlindungan hukum, yang mencerminkan pentingnya keseimbangan hak antara pekerja dan pengusaha dalam dunia kerja (Fadilah & Nugroho, 2021).

Selain itu, dalam Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr, kasus yang melibatkan Ditolong Maduwu dengan PT. Musim Mas menunjukkan bagaimana prosedur PHK yang tidak tepat dapat menyebabkan pengusaha terpaksa membayar kompensasi kepada pekerja. PT. Musim Mas memutuskan hubungan kerja dengan alasan kesalahan administrasi

dalam surat sakit yang diubah oleh penggugat. Namun, hakim memutuskan bahwa perusahaan tidak mengikuti prosedur yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengharuskan pengusaha untuk memberikan surat peringatan terlebih dahulu sebelum melakukan PHK. Putusan ini menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat sembarangan melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur yang jelas, dan pekerja berhak atas hak-haknya, seperti pesangon dan penghargaan masa kerja, yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di-PHK secara tidak sah.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang diatur dalam Pasal 153, terdapat ketentuan yang melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan tertentu, seperti pekerja yang sakit menurut keterangan dokter, atau alasan diskriminatif lainnya (Fikri dkk., 2023). PHK yang dilakukan dengan alasan-alasan tersebut dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Hal ini memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pekerja, memastikan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha tidak berdasarkan alasan yang tidak sah, dan pekerja tetap memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan yang setara dengan hukum. Perlindungan ini juga menunjukkan bahwa PHK bukanlah solusi yang dapat dipilih sembarangan oleh pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan tidak hanya berdampak pada pekerja secara finansial, tetapi juga pada stabilitas kehidupan mereka. Ketika pekerja kehilangan pekerjaan, mereka tidak hanya kehilangan penghasilan, tetapi juga sering kali kehilangan akses kepada jaminan sosial yang diperoleh melalui pekerjaan mereka. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memberikan mekanisme perlindungan yang sangat diperlukan agar pekerja dapat memperoleh kompensasi yang adil, serta kesempatan untuk menuntut hak-haknya melalui jalur hukum. Pekerja yang di-PHK secara sepihak berhak mendapatkan pesangon, penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga hak-hak mereka tetap dilindungi meskipun hubungan kerja telah berakhir.

Secara keseluruhan, sistem ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan hukum yang cukup signifikan bagi pekerja, terutama terkait dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan. Walaupun perusahaan memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja, prosedur dan alasan yang mendasari PHK harus jelas dan sah, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja yang di-PHK secara tidak sah berhak untuk menuntut hak-haknya, dan perusahaan dapat dikenakan sanksi hukum jika tidak mematuhi prosedur yang telah ditentukan. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha dan pekerja untuk memahami hak dan kewajiban masing-masing, agar hubungan kerja tetap berjalan harmonis dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Kepastian Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan merupakan salah satu isu yang penting dalam hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memberikan kepastian hukum bagi pekerja yang terdampak. Dalam banyak kasus, PHK sepihak berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, baik dalam hal hak-hak yang seharusnya diterima, maupun dalam prosedur yang harus diikuti oleh pengusaha. Oleh karena itu, ketentuan hukum yang mengatur PHK perlu memberikan perlindungan yang tegas dan memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan dalam proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha (Indarto & Suraji, 2024).

Menurut ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, khususnya yang diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan tertentu yang bersifat diskriminatif atau tidak sah, seperti berhalangan kerja karena sakit yang disertai dengan surat keterangan dokter, menjalankan kewajiban terhadap negara, atau alasan-alasan lainnya yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Apabila pengusaha melanggar ketentuan ini, maka PHK yang dilakukan dianggap batal demi hukum, dan pengusaha diwajibkan untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Contoh kasus yang mencerminkan pentingnya kepastian hukum bagi pekerja adalah Putusan Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2023, yang melibatkan Yayasan Kalam Kudus Indonesia dan Ny. Masrita Simangunsong. Dalam kasus ini, PHK yang dilakukan oleh pengusaha didasarkan pada alasan efisiensi untuk mencegah kerugian. Meskipun alasan tersebut sah secara hukum, Mahkamah Agung tetap menilai bahwa pekerja berhak mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yaitu berdasarkan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Kepastian hukum ini sangat penting karena memberikan pekerja hak atas kompensasi PHK, yang mencakup pesangon, penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Selain itu, dalam Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr, pengusaha PT. Musim Mas melakukan PHK terhadap penggugat, Ditolong Maduwu, dengan alasan kesalahan administrasi terkait surat sakit. Namun, pengusaha tidak mengikuti prosedur yang sesuai dengan ketentuan hukum, yakni tidak memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga sebelum melakukan PHK. Hal ini menjadikan PHK yang dilakukan oleh PT. Musim

Mas tidak sah menurut hukum, dan penggugat berhak mendapatkan kompensasi berupa uang pisah. Putusan ini memberikan pelajaran penting tentang pentingnya mengikuti prosedur yang telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja yang menghadapi PHK sepihak.

Kepastian hukum yang diberikan kepada pekerja sangat penting untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang adil dan harmonis. Tanpa adanya kepastian hukum, pekerja dapat menjadi korban ketidakadilan, yang sering kali disebabkan oleh ketidaktahuan mereka tentang hak-hak yang dimiliki dalam menghadapi PHK. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan terhadap pekerja dengan mewajibkan perusahaan untuk mengikuti prosedur yang benar dalam pemutusan hubungan kerja. Selain itu, hukum juga mengharuskan pengusaha untuk memberikan kompensasi yang adil bagi pekerja yang di-PHK secara sepihak.

Dalam hal ini, Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus berusaha untuk mencegah terjadinya PHK, dan jika PHK tidak dapat dihindari, alasan dan maksud PHK harus diberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja dan serikat pekerja. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga harus melalui mekanisme perundingan bipartit, dan jika tidak ada kesepakatan, penyelesaian dapat dilakukan melalui jalur hukum. Ketentuan ini memberikan jalan bagi pekerja untuk mengajukan gugatan jika mereka merasa PHK yang dilakukan tidak sah atau tidak sesuai prosedur.

Pentingnya kepastian hukum terhadap pekerja yang di-PHK secara sepihak juga tercermin dalam kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja yang sesuai, seperti pesangon dan penghargaan masa kerja. Dalam hal ini, pekerja yang di-PHK tanpa prosedur yang sah berhak untuk menuntut hak-haknya di pengadilan, seperti yang terjadi dalam Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr, di mana hakim mengabulkan gugatan pekerja dan memerintahkan pengusaha untuk membayar hak-hak pekerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja yang di-PHK secara sepihak, dan mengharuskan perusahaan untuk mematuhi ketentuan yang ada.

Secara keseluruhan, kepastian hukum terhadap pekerja yang menghadapi PHK sepihak oleh perusahaan sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara hak pengusaha dan pekerja. Pengusaha harus mematuhi prosedur yang ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan dan memberikan kompensasi yang sesuai, sementara pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum jika mereka di-PHK tanpa alasan yang sah. Oleh karena itu, penting bagi kedua belah pihak untuk memahami hak dan kewajiban

mereka sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, agar hubungan kerja tetap berjalan dengan adil dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

SIMPULAN

Kesimpulannya, pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan menuntut adanya kepastian hukum yang kuat untuk melindungi hak-hak pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia secara jelas mengatur bahwa PHK tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang sah dan prosedur yang benar. Pekerja berhak memperoleh kompensasi yang adil, termasuk pesangon dan penghargaan masa kerja, meskipun PHK dilakukan dengan alasan efisiensi atau kesalahan administratif. Kasus-kasus yang diajukan ke pengadilan, seperti Putusan Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2023 dan Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr, menunjukkan pentingnya pengusaha mengikuti prosedur yang diatur dalam hukum, dan memberikan hak-hak pekerja yang sesuai. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK secara sepihak juga penting untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang adil, menjaga keseimbangan antara hak pengusaha dan pekerja, serta mencegah ketidakadilan yang dapat timbul akibat ketidaktahuan atau pelanggaran terhadap hukum yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadilah, K., & Nugroho, A. A. (2021). PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA SAAT PANDEMI COVID-19 DI INDONESIA DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN. *JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 8(1).
- Fikri, A., Widya Kartika, A., & Purwanto, A. M. D. C. (2023). Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas: Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *INKLUSI*, 10(1), 23–48. <https://doi.org/10.14421/ijds.100102>
- Indarto, B. K. P., & Suraji, S. (2024). Pertanggungjawaban Notaris Dalam Mengungkapkan Pemilik Manfaat (Beneficial Owner) Pada Pendirian Perusahaan. *Aliansi : Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 1(4).
- Izzati, N. R. (2021). EKSISTENSI YURIDIS DAN EMPIRIS HUBUNGAN KERJA NON-STANDAR DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 290–303. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>
- Jensen, N., Kelly, A. H., & Avendano, M. (2021). The COVID-19 pandemic underscores the need for an equity-focused global health agenda. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 15. <https://doi.org/10.1057/s41599-020-00700-x>

- Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 99–108. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v5i1.3390>
- Sudjudiman, H. N., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura (Studi Perbandingan Hukum Indonesia dan Hukum Singapura). *UIR Law Review*, 4(2).
- Taun, T., & Nugraha, A. (2020). Penerapan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur yang Terdampak Pandemi Covid-19. *Batulis Civil Law Review*, 1(1), 24. <https://doi.org/10.47268/ballrev.v1i1.422>
- 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>.