

Tinjauan Hukum terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mendesak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Desy Nor Fitriana¹, Hudha Bagus Setyadi², Putri Desi Nurlaeli³, Dewi Sulistianingsih⁴, Martitah⁵

Universitas Negeri Semarang

Email: ¹ecidesy@students.unnes.ac.id

²hudhabagussetyadis2@students.unnes.ac.id

³putridesi@students.unnes.ac.id

⁴dewisulistianingsih21@mail.unnes.ac.id

⁵martitahlatif@mail.unnes.ac.id

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan mendesak telah menjadi isu signifikan, terutama sejak pandemi Covid-19 yang mempengaruhi berbagai sektor ekonomi di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hak pekerja dalam konteks PHK mendadak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam situasi darurat, banyak perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi dan force majeure, yang menyebabkan lonjakan angka pengangguran. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PHK dapat dilakukan jika terdapat pelanggaran mendesak yang telah diatur dalam perjanjian kerja. Namun, pelaksanaan PHK ini sering kali bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan, termasuk teori keadilan distributif dan prosedural, serta hak asasi manusia yang diatur dalam UUD 1945. Penelitian ini menekankan pentingnya penerapan asas

praduga tak bersalah dan *due process of law* dalam setiap tindakan PHK untuk mencegah diskriminasi dan penyalahgunaan wewenang oleh pengusaha. Dengan demikian, evaluasi terhadap regulasi yang ada diperlukan untuk memastikan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan kepentingan pengusaha, serta untuk mewujudkan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hak Pekerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Negara hukum merupakan negara yang menggunakan dasar hukum dalam seluruh urusan pemerintahan. Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana telah tertuang dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban untuk dapat memperhatikan kembali terkait penegakan terkait keadilan dan kemakmuran yang ada pada masyarakat (Taniady et al., 2020). Dikarenakan adanya negara hukum sudah sewajibnya untuk dapat memperhatikan serta dapat menjamin terkait adanya hak asasi manusia yang sudah seharusnya diterima seluruh warga masyarakat Indonesia tanpa terkecuali. Sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh Julius Stahl terkait konsep negara hukum yang disebut "*rechtstaat*" yang di dalamnya terdapat elemen termaktub diantaranya terdapat adanya perlindungan hak asasi manusia, pembagian kekuasaan, pemerintahan berdasarkan undang-undang serta adanya peradilan tata usaha negara (Muabezi, 2017).

Pada dasarnya adanya hukum sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban yang dapat memberikan adanya kepastian dan kesejahteraan yang dirasakan oleh masyarakat dan diberikan oleh negara

(Wibowo & Herawati, 2021). Hukum ini dapat mengatur manusia terhadap bahaya atau ancaman yang dimungkinkan akan dan dapat timbul dikemudian hari dan mengatur terkait hubungan antar masyarakat. Tujuan dari kemanfaatan hukum ini dapat dilihat dari fungsi yang ditawarkan oleh produk hukum bagaimana melindungi kepentingan-kepentingan manusia dan juga hukum ini juga memiliki tujuan atau arah yang ingin dicapai. Tidak terkecuali perlindungan hukum bagi para pekerja ataupun buruh untuk wajib diperhatikan guna dapat memberikan kepastian hukum dan mencapai tujuan hukum itu sendiri.

Salah satu tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk mensejahterakan pemilik atau pemegang sahamnya. Tujuan ini dapat dicapai dengan mengoptimalkan nilai perusahaan dengan asumsi bahwa pemilik atau pemegang saham akan mendapatkan keuntungan dari peningkatan kekayaan (Yu & Zhang, 2011). Tujuan utama perusahaan adalah memaksimalkan uang atau nilai. Fundamental dari hal ini adalah berkaitan dengan nilai yang mempengaruhi pergeseran return saham investor dengan kinerja keuangan perusahaan (Sutira, 2019).

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting pada sebuah perusahaan, dikarenakan memiliki peran yang penting didalamnya yakni sebagai penggerak dan pengontrol dalam perusahaan (Riyanto et al., 2017). Seluruh perusahaan pasti akan berupaya penuh dengan segala bentuk upaya untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan terkait skill atau kemampuan kinerja dari karyawan yang dimilikinya. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga akan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Tetapi apabila sumber daya manusia tersebut dipangkas atau diputus hubungan

kerja yang akan merugikan bagi para pekerja (Ropidin & Setyo Riyanto, 2020).

Para pekerja ataupun buruh tenaga kerja sudah selayaknya untuk mendapatkan perlindungan hukum dan mendapatkan perhatian khusus sesuai dengan konsep negara hukum yang dimiliki oleh sebuah negara terkait dengan hak asasi manusia. Tertuang dalam Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 sebagaimana isinya yakni setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk memiliki pekerjaan dan penghidupan yang layak untuk hidup. Tertuang juga dalam Pasal 28D ayat 3 yang memiliki arti warga negara Indonesia memiliki hak untuk bekerja dan akan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam melakukan pekerjaan. Namun, dalam penerapannya tentu saja hal tersebut tidak dapat diterapkan seutuhnya dan terdapat permasalahan saat penerapan. Terlebih permasalahan terkait tenaga kerja ataupun buruh sudah bukanlah hal tabu lagi, hal ini sudah sangat sering di dengar dan terjadi di lingkungan sekitar. Salah satu diantaranya yang paling sering didengar adalah permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja sepihak secara mendadak karena beberapa alasan yang terjadi pada berbagai perusahaan yang ada di Indonesia.

Hubungan kerja yang tercantum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan adanya suatu perikatan yang bersumber dari undang-undang. Terkait ketentuan perjanjian kerja tentang hubungan kerja ataupun ketenagakerjaan tidak menjadi bagian dalam hukum perjanjian, sehingga dapat dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan menjadi pelengkap. Sehingga, ketentuan perjanjian kerja yang bersifat memaksa merupakan adanya perjanjian dalam hukum ketenagakerjaan yang memiliki sifat memaksa dan wajib untuk dilaksanakan, ditaati, dan dipatuhi sesuai apa yang telah diperjanjikan. Pada

undang-undang ketenagakerjaan perjanjian kerja terbagi menjadi dua jenis yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Tertuang dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan sebuah perjanjian bersyarat, memiliki persyaratan perjanjian harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia. Dan apabila tidak dibuat secara tertulis dan tanpa menggunakan bahasa Indonesia akan dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KE 10004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian ke waktu tertentu (PKWT), PKWT mengacu pada perjanjian yang berhubungan dengan karyawan antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha dalam rangka membangun suatu hubungan kerja selama jangka yang telah diatur dan disepakati untuk karyawan atau pekerja tertentu yang sifatnya sementara.

Apabila menggunakan PKWT terdapat sebuah permasalahan yang timbul saat pandemi covid-19 kemarin yakni saat perjanjian yang masih berlaku, ternyata salah satu pihak (perusahaan) tidak mampu untuk meneruskan sehingga memilih untuk mengakhiri dan menyebabkan kerugian dari salah satu pihak (pekerja). Sehingga dalam praktiknya, perjanjian kerja ini akan memuat sebuah klausula terkait hal-hal yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian sehingga salah satu pihak akan masa terdapat pelanggaran dari perjanjian yang telah dilakukan, dan secara sepihak akan dapat melakukan pengairan hubungan kerja menggunakan dasar kau salah perjanjian tersebut. Hal tersebut telah sesuai dengan adanya Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan sehingga apabila terdapat

sebuah pelanggaran PKWT yang akan menyebabkan selesainya perjanjian harus terlebih dahulu untuk melalui proses penyelesaian penyelesaian hubungan industrial. Kecuali, berakhirnya perjanjian kerja tersebut disebabkan oleh karyawan tersebut meninggal dunia, jangka waktu perjanjian, ataupun adanya force majeure terkait bencana alam dan lain sebagainya.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja merupakan adanya pengakhiran terkait hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang dapat berakibat selesainya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha atau atasannya (Apriawal, 2022). Pemutusan Hubungan Kerja atau biasa lebih dikenal dengan PHK merupakan hal yang paling ditakuti oleh seluruh tenaga kerja yang ada di negara manapun. Dikarenakan adanya PHK tersebut tentu saja mereka akan kehilangan pekerjaan dikarenakan berakhirnya kontrak kerja secara sepihak dengan berbagai alasan yang mendadak. Pada saat ini pula dimulainya masa pengangguran.

Tertuang dalam Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum selesainya perjanjian kerja yang telah disepakati yang tertuang dalam perjanjian kerja sebelumnya, atau selesainya hubungan kerja bukan berdasarkan Pasal 61 ayat (1), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja harus membayar sejumlah ganti rugi kepada pihak yang dirugikan.

Terdapat beberapa hak-hak dasar pekerja yang dilindungi dan dijamin oleh Hukum yang ada di Negara Indonesia yang diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Dasar 1945,

diantaranya (Jahari & Artita, 2023; Sinaga & Zaluchu, 2021) (Santoso et al., 2023):

1. Hak atas pekerjaan.

Sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 bahwasanya setiap manusia memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan penghidupan yang layak sesuai dengan martabatnya.

2. Hak atas upah yang adil.

Para pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah yang layak sesuai dengan Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk dapat menjadilah penghidupan yang layak. Termasuk apabila pekerja melakukan lembur apabila melebihi jam kerja yang telah diatur.

3. Hak untuk berserikat.

Pekerja memiliki hak untuk bergabung dalam perserikatan pekerja. Adanya perserikatan pekerja ini bertujuan untuk dapat melindungi hak pekerja secara kolektif dalam melakukan negosiasi kepada pengusaha.

4. Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Pekerja memiliki hak untuk bekerja di lingkungan yang aman dan seba sehingga sudah selayaknya pengusaha untuk menyediakan fasilitas terkait keselamatan kerja yang dapat melindungi dari risiko pekerjaan apabila terjadi kecelakaan.

5. Hak untuk diperlakukan secara sama.

Setiap pekerja berhak untuk mendapatka perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi meskipun berasal dari latarbelakang yang berbeda-beda. Hal ini juga turut diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

6. Hak atas cuti dan waktu istirahat.

Para pekerja memiliki hak untuk melakukan cuti tahunan, cuti sakit, dan waktu istirahat selama jam kerja, hak

ini bertujuan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental yang dimiliki oleh para pekerja.

7. Hak atas perlindungan hukum dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pekerja memiliki hak untuk mendapatkan pesangon dan kompensasi sesuai dengan ketentuan hukum dan perjanjian kerja yang berlaku. Para pekerja juga memiliki hak apabila terjadi PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang sah.

8. Hak atas jaminan sosial.

Pekerja memiliki hak untuk difasilitasi terkait jaminan sosial berupa. Asuransi kesehatan dan pensiun. Hal ini dimaksudkan sebagai adanya jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan.

Permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendadak ini dapat menjadi sebuah permasalahan yang harus segera diselesaikan terlebih semenjak masuknya pandemi covid-19 (Al-Fatih et al., 2020). Wabah Covid-19 merupakan sebuah wabah penyakit yang menyerang seluruh bagian bumi dimulai pada akhir tahun 2019. Pandemi yang pada mulanya dimulai dari Tiongkok kini tersebar di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Penyebaran covid-19 yang tergolong sangat cepat karena dapat menyebar melalui udara sehingga mengganggu aktivitas masyarakat yang menyebabkan adanya lonjakan penurunan aktivitas di berbagai bidang yang dampaknya juga turut memberikan dampak lonjakan signifikan di berbagai bidang. Saat terjadi Pandemi Covid-19 banyak sekali terjadi PHK di berbagai perusahaan yang ada di Indonesia dengan alasan efisiensi ataupun alasan *force majeure* (Randi, 2020). PHK ini disebabkan adanya penurunan secara drastis terkait nilai ekonomi di berbagai bidang. Adanya covid-19 menghambat

aktivitas sehari-hari di berbagai bidang sehingga tentunya sangat berdampak pula, terkhusus pada bidang ekonomi. Sehingga, adanya PHK dengan alasan mendadak ini membuat banyak sekali pekerja yang kehilangan pekerjaan saat pandemi covid-19, yang berdampak meningkatnya angka pengangguran yang ada.

Untuk mencegah adanya penyebaran virus karena covid-19 negara juga sudah melakukan upaya preventif untuk memutus rantai pencegahan covid-19 dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Sehingga aktivitas di bidang perhotelan, produksi, pariwisata, perekonomian, penerbangan maskapai, dan beberapa bidang lainnya mengalami lonjakan kerugian signifikan dikarenakan adanya pembatasan hal tersebut (Anwar, 2020). Adanya pemutusan hubungan kerja ini menjadi sebuah pilihan yang diambil oleh para pengusaha dikarenakan menghindari adanya angka lonjakan kerugian yang akan dialami apabila tidak segera ambil tindakan untuk dapat bertahan di tengah pandemi (IN Juaningsih, 2020). Meskipun pemerintah telah mengeluarkan kebijakan baru berupa *new normal* supaya masyarakat tetap dapat bekerja dimasa pandemi covid-19 dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan yang ada. Tetapi hal ini tidak dapat menyelesaikan permasalahan terkait Pemutusan Hubungan Kerja secara mendadak yang ada di indonesia. Dikarenakan dapat dilihat jumlah pemecatan karyawan (PHK) ditengah pandemi covid-19 sangat perlu terkait perlindungan, keadilan, serta kepastian hukum terkait para buruh atau pekerja.

Dengan adanya PHK secara mendadak ini tentu saja akan dipilih oleh sebuah perusahaan apabila dengan keadaan yang sangat mendesak. Keadaan dimana sudah tidak memungkinkan untuk mempertahankan karyawannya

sehingga melakukan pemutusan hubungan kerja. Beberapa faktor penyebab yang diantaranya dapat memungkinkan menjadi penyebab adanya pemutusan hubungan kerja secara mendadak (Ansrida & Karim, 2024) (Wibowo & Herawati, 2021):

1. Adanya krisis keuangan berupa penurunan pemasukan yang terjadi secara terus menerus dalam sebuah perusahaan.
2. Adanya penurunan kinerja yang dimiliki oleh sebuah perusahaan.
3. Adanya perubahan struktur terkait perusahaan (reorganisasi)
4. Terjadi pelanggaran berat yang sudah tidak dapat ditoleransi.
5. Terjadi bencana alam atau keadaan darurat.

Terjadinya Pemutusan hubungan kerja secara mendadak ini tentu saja tidak dapat direncanakan. Tetapi hal itu mungkin harus tetap dilakukan dikarenakan alasan beberapa hal seperti supaya perusahaan tetap dapat bertahan, menghindari adanya lonjakan kerugian yang dimungkinkan akan dialami oleh perusahaan, dan lain sebagainya. Beberapa dampak yang dimungkinkan akan terjadi diantaranya, bagi pekerja atau karyawan (Garaga, 2017):

1. Kehilangan mata pencaharian
2. Kehilangan sumber pendapatan.
3. Terjadi penurunan terkait kesehatan mental dikarenakan terjadinya stres, kecemasan, dan depresi yang berkepanjangan dikarenakan ketidakpastian terkait kehidupan di masa yang akan datang.
4. Kesulitan untuk mencari pekerjaan baru, terlebih saat baru saja terjadi PHK massal dikarenakan

adanya lonjakan tingkat persaingan para pencari kerja yang akan sangat sengit.

5. Adanya penurunan terkait keprofesionalan yang dimiliki oleh pekerja.

Dampak yang mungkin terjadi bagi perusahaan, diantaranya:

1. Adanya ketidakstabilan di lingkungan kerja sehingga menurunnya nilai produktivitas yang ada.
2. Adanya kerugian yang dialami perusahaan dikarenakan adanya pemutusan hubungan kerja perusahaan harus memberikan pesangon.
3. Adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan karena nantinya harus mengadakan pelatihan kembali bagi para karyawan baru.
4. Adanya penurunan terkait reputasi perusahaan di mata publik.

Mengapa pemutusan hubungan kerja? Karena pemutusan hubungan kerja secara mendadak di Indonesia sudah sering terjadi, masyarakat yang berprofesi sebagai pekerja juga tidak sedikit. Sudah selayaknya mereka sebagai pekerja untuk mendapatkan perlindungan yang harus diterapkan secara menyeluruh demi kepastian hukum dan hukum yang ada di negara dapat dikatakan berhasil. Mereka sebagai pekerjapun juga turut akan merasakan tenang apabila terdapat perlindungan yang sudah pasti terkait keberlangsungan mereka. Karena setiap orang pasti butuh pekerjaan. Dan perlindungan bagi para pekerja di pekerjaan tersebut sudah selayaknya untuk diaturkan dan dilindungi oleh negara.

Pada Pasal 53 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga telah diatur terkait beberapa larangan untuk pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan tertentu, diantaranya:

1. Sakit, bagi pekerja yang berhalangan untuk mau berkerja karena sakit berdasarkan surat dokter, dan tidak lebih secara 12 bulan secara terus menerus.
2. Memiliki kewajiban terhadap negara, pekerja yang berhalangan untuk melakukan pekerjaan dengan alasan untuk memenuhi kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah diatur oleh negara.
3. Ibadah, bagi para perkerja yang melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianut oleh pekerja.
4. Melakukan pernikahan.
5. Kehamilan dan persalinan, bagi para pekerja terlebih pekerja perempuan saat sedang hamil, melahirkan, dan menyusui bayinya.
6. Pertalian keluarga, pekerja yang memiliki pertalian atau ikatan darah (keluarga) atau ikatan perkawinan dengan pekerja lain dalam perusahaan yang sama.
7. Kegiatan serikat pekerja, pekerja yang memiliki kegiatan serikat diluar jam kerja atau dengan kesepakatan pengusaha.
8. Pengaduan terhadap pengusaha, pekerja yang telah melakukan pengaduan penguaha kepada pihak berwajib berkaitan dengan tindak pidana yang telah dilakukan oleh pengusahanya.
9. Perbedaan paham, pekerja yang memiliki perbedaan kesepahaman baik tentang paham agama, politik, suku, golongan, dan lain sebagainya.
10. Cacat atau sakit akibat kerja, bagi pekerja yang mengalami cacat tetap atau sakit akibat

kecelakaan kerja dan belum dapat pulih sediakala.

Dengan adanya beberapa aturan tersebut tentu saja diharapkan dapat melindungi para pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik. Para pekerja juga akan merasakan ketenangan dikarenakan terdapat aturan yang mampu melindungi apa yang menjadi haknya. Para pekerja dapat terlindungi dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak secara mendadak dengan tidak adil. Akan tetapi tidak semua perusahaan mampu untuk menerapkan keseluruhan dari apa yang diatu peraturan tersebut. Sehingga sudah selayaknya negara untuk melakukan kontrol kepada para pengusaha untuk dapat menerapkan hal tersebut dengan baik supaya tidak merugikan para pekerja dan mewujudkan penerapan dan kepastian hukum yang baik bagi negara.

Pengertian dan Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mendesak

Setiap hubungan kerja antara pengusaha dan buruh selalu dituangkan dalam perjanjian yang disebut Perjanjian Kerja. Hubungan kerja baru dimulai setelah perjanjian tersebut disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, yaitu pengusaha sebagai majikan dan buruh. Hubungan kerja adalah ikatan hukum yang terjalin antara pekerja dan pengusaha di lingkungan kerja, yang terbentuk berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. (Yosef, 2008)

Perjanjian ini menetapkan hak dan kewajiban masing-masing dalam kerangka hubungan hukum tersebut. (Maulana Putri & Santoso, 2023) Sama seperti jenis hubungan lain, hubungan kerja juga berpeluang untuk berakhir pada suatu waktu. Proses ini dikenal sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), setelah berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja

yang telah ditandatangani, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi secara baik-baik, karena kedua pihak, baik pengusaha maupun buruh, menyadari dan mengetahui bahwa hubungan kerja tersebut akan berakhir. Dengan demikian, masing-masing pihak telah mempersiapkan diri untuk menghadapi hal tersebut.

Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perselisihan. Dalam hal ini, pemutusan hubungan kerja sering kali menimbulkan dampak yang cukup besar, terutama bagi buruh, yang dianggap memiliki kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Untuk itu hal ini diatur khusus dalam UU Ketenagakerjaan untuk mencegah potensi perselisihan, tindakan sewenang-wenang, serta memastikan hak-hak pekerja tetap terpenuhi. Menurut Sastrohadiwiryo, pemutusan hubungan kerja adalah proses penghentian hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja yang bersangkutan, baik karena kebijakan perusahaan maupun karena pekerja tersebut dianggap sudah tidak memenuhi kualifikasi, atau akibat kondisi perusahaan yang tidak lagi memungkinkan untuk melanjutkan kerja sama.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah penghentian hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja ini terjadi ketika karyawan diberhentikan atau tidak lagi bekerja di suatu instansi, baik karena hubungan kerja yang terputus maupun karena kontrak kerja yang tidak diperpanjang. (Amaliah, 2019).

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya Bab IV mengenai Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), Pasal 154A ayat (1) menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya

dapat terjadi dengan alasan tertentu. Menurut Pasal 154A, PHK diperbolehkan jika perusahaan mengalami penggabungan, peleburan, atau pemisahan, atau melakukan efisiensi yang mengakibatkan penutupan atau bahkan tanpa penutupan, namun berpotensi merugikan perusahaan. Selain itu, PHK dapat dilakukan jika perusahaan tutup setelah mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut, terjadi keadaan *force majeure*, atau ketika perusahaan menghadapi penundaan pembayaran utang atau kondisi pailit. Meskipun demikian, Pasal 154 ayat (1) UU Cipta Kerja, yang merupakan perubahan dari Pasal 154 UU Ketenagakerjaan, menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah wajib berupaya untuk mencegah terjadinya PHK.

Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja, mengharuskan upaya untuk menghindari terjadinya PHK. Dengan demikian, perusahaan tidak boleh sembarangan memutuskan hubungan kerja, dan harus ada langkah-langkah yang diambil terlebih dahulu, seperti penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja hanya diperbolehkan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 154 ayat (1) huruf a hingga o UU Cipta Kerja.

Namun pada dasarnya pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, berdasarkan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja jika pelanggaran mendesak tersebut telah diatur sebelumnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini memberikan dasar hukum bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja secara sah dalam kondisi tertentu, sepanjang ketentuan mengenai

pelanggaran tersebut telah disepakati dan tercantum dalam dokumen peraturan yang berlaku.(Fauzi & Sulistiyono, 2021)

Dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mencantumkan setidaknya 10 (sepuluh) jenis tindakan yang dianggap sebagai pelanggaran mendesak yang dapat dilakukan oleh pekerja :

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam hukum ketenagakerjaan, berdasarkan subjeknya, pemutusan hubungan kerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh pengusaha, pengadilan, demi hukum, atau langsung oleh pengusaha itu sendiri, berikut jenis-jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam hukum ketenagakerjaan, terdapat beberapa jenis pemberhentian hubungan kerja, antara lain: (Josviranto, 2022)

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan
Pemberhentian yang dilakukan oleh pihak perusahaan sering kali disebabkan oleh perbedaan pendapat antara pekerja dan perusahaan, atau karena situasi perusahaan yang berubah.
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja
Pekerja juga dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak perusahaan, pada waktu yang telah disepakati oleh perusahaan.
- c. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum
Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak hukum bisa terjadi sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati oleh perusahaan.
- d. Pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan
Dalam beberapa situasi, salah satu pihak dalam perjanjian kerja dapat mengajukan permohonan ke pengadilan untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan yang lebih mendasar. PHK juga dapat terjadi karena beberapa hal, seperti pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang mengalami kebangkrutan, dan pemutusan

hubungan kerja bagi pekerja yang tidak memenuhi syarat dan dilaporkan ke PPHI.

Pada kasus pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan oleh pekerja, umumnya pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha, namun sesuai aturan tersebut diatas mengisyaratkan bahwa pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang dan harus berupaya agar pemutusan hubungan kerja dapat dihindari.

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan Bahwa PHK harus mengikuti prosedur hukum yang mengedepankan prinsip kebebasan dan kesetaraan. Karena PHK tidak boleh dilakukan sepihak, prosesnya harus melalui perundingan terlebih dahulu. Jika perundingan gagal mencapai kesepakatan, pengusaha hanya dapat melanjutkan PHK melalui permohonan penetapan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur bahwa apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, perundingan antara pengusaha dan serikat buruh atau pekerja yang bersangkutan tidak lagi diperlukan. Sebagai gantinya, pengusaha hanya perlu memberikan pemberitahuan kepada pekerja terkait maksud dan alasan dari pemutusan hubungan kerja tersebut.(DA, 2021)

Perlindungan Hak-Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mendesak

PHK adalah momen yang sangat berdampak bagi pekerja, sehingga dibutuhkan pengaturan lebih lanjut untuk menjamin perlindungan bagi posisi mereka.(Widiastiani et al., 2021) Demi memastikan PHK dilakukan secara adil tanpa

tindakan sewenang-wenang, terdapat persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua pihak. Dalam praktiknya, banyak pekerja mendapati bahwa mencari pekerjaan baru tidaklah mudah, kekhawatiran terhadap PHK terus meningkat seiring dengan ketatnya persaingan kerja, bertambahnya angkatan kerja, dan ketidakstabilan ekonomi. Meskipun PHK dapat menurunkan biaya operasional bagi perusahaan, dampaknya bagi pekerja berupa hilangnya mata pencaharian yang menopang kehidupan mereka sehari-hari.

Situasi ini membuat para tenaga kerja kini sering merasa khawatir dan cemas. Banyak perusahaan yang melakukan restrukturisasi, yang kemudian diikuti dengan peningkatan pemutusan hubungan kerja atas alasan efisiensi atau kerugian perusahaan. Akibatnya, para karyawan dan buruh yang tidak memiliki kompetensi atau keterampilan tinggi perlu mempertimbangkan pekerjaan alternatif untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Ketenagakerjaan memiliki berbagai dimensi, termasuk hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, salah satunya terkait dengan perlindungan hukum bagi para pekerja. (Romauda, 2022)

Para pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkkan pesangon dan uang penggantian hak yang harus diterima. Pembayaran pesangon bukanlah hukuman bagi pengusaha akibat kesalahan yang dilakukan, melainkan sebagai tambahan gaji yang menjadi hak pekerja karena pemberhentian mereka setelah bekerja pada pengusaha dalam jangka waktu tertentu. Pesangon diberikan sebagai kompensasi upah dari pengusaha kepada pekerja atau buruh, namun pekerja yang diberhentikan karena perilaku buruk tidak berhak menerima pesangon. Hal tersebut diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja, yang merupakan perubahan dari Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Namun, setiap pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja memiliki hak-hak tertentu termasuk pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak, oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk memperoleh perlindungan hukum yang memadai dalam proses pemutusan kerja. Tanpa perlindungan hukum yang kuat, pekerja menjadi rentan terhadap potensi penyalahgunaan dari pihak pengusaha, baik terkait hak-hak finansial maupun dalam hal keadilan prosedural. (Renita et al., 2021). Setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan hukum. Perlindungan ini merupakan bagian dari pemenuhan hak-hak dasar yang melekat pada diri setiap orang dan dijamin oleh konstitusi. Hal ini tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,” serta dalam Pasal 33 ayat (1), yang menyatakan bahwa “Perekonomian diatur sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan.” Melanggar hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi ini dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak asasi manusia.

Pemutusan hubungan kerja adalah isu yang sangat rumit karena bisa menimbulkan masalah ekonomi bagi pekerja yang kehilangan pendapatan. Di samping itu, pemutusan ini juga dapat berdampak pada kondisi psikologis seseorang akibat hilangnya status sosial, yang berpotensi mendorong terjadinya tindak kriminal (Dewi et al., 2024). Tingginya tingkat pengangguran yang diikuti oleh peningkatan angka kriminalitas di Indonesia tentu membawa dampak buruk bagi negara. Karena itu, perlindungan tenaga kerja diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja atau buruh, memastikan kesempatan yang setara, dan memberikan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, guna meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarganya.

Jaminan terkait ketenagakerjaan ini perlu dipandang dengan serius. Pengusaha bertanggung jawab atas kelancaran operasional perusahaan, sehingga mereka berupaya mempertahankan wewenang dan kebebasan dalam membuat keputusan yang berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan mendesak memberikan hak kepada pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja berdasarkan pelanggaran yang dianggap mendesak, tanpa adanya proses pembuktian yang memungkinkan pekerja atau buruh untuk memberikan tanggapan. Hal ini juga tidak memberikan kepastian bahwa tanggapan tersebut akan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan mengenai PHK. (Yogi Hardiman, Siti Kotijah, 2019). Pembentukan hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk mencapai keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha, dengan mempertimbangkan bahwa setiap jaminan perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, harus selalu mengikuti perkembangan dunia usaha.

Dari sudut pandang pengusaha, pengaturan mengenai pelanggaran yang bersifat mendesak sangat penting sebagai bagian dari perlindungan hukum bagi pengusaha. Tidaklah masuk akal jika pengusaha dipaksa untuk terus mempekerjakan seseorang yang terbukti atau diduga melakukan pelanggaran yang tidak lagi dapat diperbaiki melalui pembinaan. Meskipun demikian, perlindungan terhadap pengusaha tidak boleh dilakukan dengan mengurangi perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) harus tetap memperhatikan prinsip-prinsip dasar seperti asas praduga tak bersalah, yang merupakan hak asasi manusia dan hak konstitusional

pekerja/buruh.(Salsabila et al., 2024) Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harus berlandaskan pada prinsip pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, serta sesuai dengan prinsip negara hukum. Sebagai bagian dari hak asasi manusia dan hak konstitusional, penerapan asas praduga tak bersalah seharusnya diterapkan dalam perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, terutama terkait dengan tindakan PHK yang dilakukan karena pelanggaran yang dianggap mendesak.

Sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang didasarkan pada pelanggaran yang dianggap mendesak merupakan tindakan yang bersifat diskriminatif, serta melanggar asas praduga tak bersalah dan prinsip due process of law. Diskriminasi yang terjadi dalam pengaturan PHK berdasarkan pelanggaran mendesak ini bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, yang menegaskan bahwa setiap orang memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum. Oleh karena itu, ketentuan dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 beserta penjelasannya dianggap tidak memenuhi prinsip-prinsip hukum yang baik, karena bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945.

Secara keseluruhan, pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan mendesak harus tetap memperhatikan prinsip-prinsip keadilan dan hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi. Meskipun pengusaha berhak melindungi kepentingannya dalam menghadapi pelanggaran yang dianggap mendesak, perlindungan terhadap pekerja juga sangat penting untuk memastikan adanya keseimbangan dalam hubungan ketenagakerjaan. Dalam hal ini, penerapan asas praduga tak bersalah dan due process of law harus tetap dijunjung tinggi agar PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang. Oleh karena itu, pengaturan PHK yang bertentangan

dengan prinsip-prinsip tersebut, seperti yang tercermin dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021, harus dievaluasi kembali agar sejalan dengan semangat keadilan dan kesetaraan yang diamanatkan oleh UUD 1945.

Mekanisme Hukum untuk Melindungi Hak Pekerja

Perlindungan hukum diterapkan untuk menerapkan fungsi dari hukum itu sendiri. Hukum itu dibuat guna dapat melindungi hak yang dimiliki oleh seseorang dalam keadaan tertentu. Hukum bersifat memaksa, untuk mengatur tingkah laku dari apa yang menjadi subjek hukum itu sendiri. Perlindungan hukum ini berkaitan dengan tujuan dari hukum, diantaranya kepastian, kemanfaatan, serta keadilan bagi seluruh masyarakat. Perlindungan hukum yang diberikan oleh negara mencakup adanya jaminan kepastian hukum terkait apa yang menjadi hak warga negara, dengan adanya pengaturan pemberian sanksi bagi yang melanggar, serta adanya pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia yang dirasa dilanggar oleh orang lain.

Perlindungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Indonesia dan Undang-undang Cipta Kerja (Omnibus Law) terdapat beberapa hal yang isinya melindungi hak-hak pekerja dan memastikan praktik ketenagakerjaan yang adil (Dewi et al., 2024). Perlindungan hukum bagi para buruh atau pekerja di Indonesia sudah diatur dalam berbagai peraturan yang ada di Negara Indonesia. Undang-undang dan peraturan tersebut diatur guna dapat menjamin kepastian hak-hak bagi para pekerja dalam melakukan hubungan kerja. Terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang isinya melindungi hak pekerja, diantaranya:

1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia

- a. Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.
 - b. Pasal 28D ayat (1) dan (2) memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta hak untuk mendapatkan imbalan yang layak dalam hubungan kerja
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - a. Berisikan hak-hak para pekerja, termasuk hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat, dan perlindungan keselamatan kerja.
 - b. Menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi, atau pengadilan
 3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Mengubah beberapa ketentuan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, diantaranya kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK), meskipun dengan adanya perubahan ini sering menjadi kritik karena dianggap mengurangi perlindungan bagi pekerja.

Beberapa hak pekerja yang diberikan perlindungan, diantaranya:

1. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
2. Keselamatan dan kesehatan kerja
3. Hak untuk berserikat
4. Upah yang layak

Perselisihan dalam lingkungan kerja sudah sering terjadi. Adanya perbedaan pemikiran maupun ketidaksepemahaman saja terkadang dapat menimbulkan perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan

karyawan(pekerja). Apabila saat melakukan pekerjaan terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha terdapat beberapa langkah penyelesaian yang dimungkinkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut diantaranya (Faisal, 2019; Rizal, 2024; Satriawan, 2023):

1. Perundingan bipartit

Merupakan sebuah upaya penyelesaian perselisihan dengan menggunakan metode mustawarah antara pekerja atauoun serikat pekerja dengan pengusaha. Proses ini bertujuan untuk menyelesaikan masalah tanpa melibatkan adanya kehadiran pihak ketiga. Seluruh jenis perselisihan yang berhubungan dengan industrial dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit.

2. Mediasi dan konsiliasi

Apabila dirasa telah dilakukan perundingan bipartit ini namun tidak mencapai kata selesai (gagal), salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan permohonan konsiliasi kepada dinas ketenagakerjaan yang berwenang didaerah setempat. Konsiliasi disini akan melibatkan pihak ketiga sebagai konsiliatir yang bersifat netral untuk dapat membantu pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan. Namun, konsiliasi ini hanya dapat menangani permasalahan seperti perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

3. Arbitrase

Merupakan upaya penyelesain sengketa yang melibatkan arbiter sebagai pihak ketiga dengan tujuan dapat memberikan keputusan yang sifatnya mengikat bagi kedua pihak yang bersangkutan. Arbitrase dapat dilakukan dengan adanya perjanjian arbitrase oleh para pihak sebelumnya. Arbitrase ini prosesnya cenderung lebih cepat dan rahasia jika dibandingkan degan litigasi.

4. Pengadilan hubungan industrial

Jika upaya sebelumnya sudah diselenggarakan namun tidak berhasil menyelesaikan permasalahan yang ada, pihak yang bersengketa dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pendaftaran gugatan ini merupakan langkah terakhir yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan permasalahan menggunakan hukum perdata. Putusan dari pengadilan dapat diajukan kembali ke proses kasasi apabila pihak yang bersangkutan tidak merasa puas atas hasil putusannya.

Tetapi sebelum itu terdapat beberapa prosedur penyelesaian sengketa yang bisa dilakukan bertahap, diantaranya:

1. Musyawarah sebagai upaya pertama.
2. Apabila musyawarah gagal dapat diteruskan melalui proses konsultasi.
3. Apabila konsultasi tidak berhasil mencapai kesepakatan, maka arbitrase dapat menjadi pilihan.
4. Sebagai langkah terakhir apabila tidak dapat diselesaikan dapat didaftarkan proses litigasi ke pengadilan.

PENUTUP

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mendadak, terutama dalam konteks pandemi Covid-19, telah menimbulkan tantangan signifikan bagi perlindungan hak pekerja di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, meskipun PHK dapat dilakukan dalam situasi tertentu, pelaksanaannya harus tetap memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, termasuk keadilan distributif dan prosedural. Penerapan asas praduga tak bersalah dan *due process of law* sangat penting untuk mencegah tindakan diskriminatif dan penyalahgunaan wewenang oleh pengusaha. Oleh karena itu,

evaluasi dan reformasi regulasi yang ada diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dengan baik, serta untuk menciptakan keseimbangan yang adil antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak asasi manusia. Dengan demikian, keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan dapat terwujud, memberikan rasa aman dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam menghadapi tantangan yang muncul akibat PHK mendadak, penting bagi semua pihak untuk berkomitmen pada perlindungan hak pekerja. Regulasi yang ada harus dievaluasi dan diperbarui untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tidak hanya diakui, tetapi juga dilindungi secara efektif. Keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak asasi manusia harus menjadi prioritas dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fatih, S., Ahsany, F., & Alamsyah, A. F. (2020). LEGAL PROTECTION OF LABOR RIGHTS DURING THE CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19) PANDEMIC. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 7(2). <https://doi.org/10.26532/jph.v7i2.10975>
- Amaliah, P. U. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak yang Menyertainya. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0*, 1, 171–173.
- Ansrída, D. D., & Karim. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perspektif Jaminan Kehilangan Pekerjaan. *Jurnal Magister Ilmu Hukum*, 1(2), 37–52. <https://doi.org/10.55499/dekrit.v14n1.242>
- Anwar, M. (2020). Dilema PHK dan potong gaji pekerja di tengah Covid-19. *Buletin Hukum & Keadilan*, 4(1).
- Apriawal, J. (2022). RESILIENSI PADA KARYAWAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).

- Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(1).
DA, A. T. (2021). *Begini Alur Proses PHK Sesuai UU Cipta Kerja*.
Www.Hukumonline.Com.
<https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-alur-proses-phk-sesuai-uu-cipta-kerja-lt606aa597aeace/>
- Dewi, R., Simarmata, M., Sitompul, R. K., Elu, N., & Siahaan, T. R. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kontrak Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(4), 1-10.
- Faisal, F. (2019). MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN SECARA LITIGASI DALAM SISTEM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. *Jurnal WASAKA HUKUM*, 7.
- Fauzi, M., & Sulistiyono, T. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak. *Lex Jurnalica*, 18(3), 325-332.
- Garaga, B. N. I. (2017). Hardiness Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3).
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i3.4431>
- IN Juaningsih. (2020). Analisis kebijakan PHK bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Indonesia. *Journal.Uinjkt.Ac.Id*.
- Jahari, A., & Artita, R. (2023). *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*. 4(2), 79-100.
- Josviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(1), 165. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>
- Maulana Putri, F. O., & Santoso, I. B. (2023). Menyikapi

- Permasalahan Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja. *Supremasi Hukum : Jurnal Penelitian Hukum*, 31(2), 141–149. <https://doi.org/10.33369/jsh.31.2.141-149>
- Muabezi, Z. A. (2017). NEGARA BERDASARKAN HUKUM (RECHTSSTAATS) BUKAN KEKUASAAN (MACHTSSTAAT). *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 6(3). <https://doi.org/10.25216/jhp.6.3.2017.421-446>
- Randi, Y. (2020). PANDEMI CORONA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA OLEH PERUSAHAAN DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN. *Yurispruden*, 3(2). <https://doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709>
- Renita, R., Iriansyah, I., & Afrita, I. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.32503/mizan.v10i2.1856>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Rizal, M. S. (2024). Efektivitas Peran Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten. *JURIDICA : Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani*, 5(0376).
- Romauda, D. Z. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Tidak Memenuhi Target Perusahaan. *Jurist-Diction*, 5(1), 109. <https://doi.org/10.20473/jd.v5i1.32732>
- Ropidin, & Setyo Riyanto. (2020). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5), 167–174. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i5.63>
- Salsabila, S., Singadimedja, H. N., & Faisal, P. (2024). Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar

- Pelanggaran Bersifat Mendesak Dikaitkan dengan UU Cipta Kerja dan Peraturan Perundang-Undangan Lainnya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 10848–10862.
<https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11505>
- Santoso, I. T., Abdilah, K. R., Sobirin, M., Agustina, N. E., Hukum, M., Pamulang, U., Selatan, T., Hak, S., Pekerja, A., & Kerja, P. H. (2023). *Perlindungan hukum ketenagakerjaan, upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja 1*. 3(1), 124–134.
- Satriawan, D. (2023). Penyelesaian sengketa pekerja dalam perjanjian kerja melalui pengadilan hubungan industrial. *LEX JOURNAL: KAJIAN HUKUM & KEADILAN*, 174–196.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA. *JURNAL TEKNOLOGI INDUSTRI*, 13, 56–70.
- Sutira, A. (2019). Pengaruh Struktur Aktiva, Struktur Modal dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan di PT.Jasuindo. *Kinabalu*, 11(2).
- Taniady, V., Riwayanti, N. W., Anggraeni, R. P., Ananda, A. A. S., & Disemadi, H. S. (2020). Phk Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Yustisiabel*, 4(2), 97. <https://doi.org/10.32529/yustisiabel.v4i2.701>
- 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>
- Widiastiani, N. S., Hukum, F., Atma, U., & Yogyakarta, J. (2021). *Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 18*.
- Yogi Hardiman, Siti Kotijah, L. S. (2019). Mulawarman LawReview. *Mulawarman Law Review*, 4(1), 1–15.
- Yosef. (2008). *Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan*

Kerja Karena Kesalahan Berat. 1–80.

Yu, G., & Zhang, J. Y. (2011). Analysis of the impact on ecosystem and environment of marine reclamation-A case study in Jiaozhou Bay. *Energy Procedia*, 5, 105–111. <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2011.03.020>