



## Dampak Hukum Dan Sosial Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja di Indonesia

Azizar Aryarindra I.S.<sup>1</sup>, Dhevanda Ashar Evrast Avrizar<sup>2</sup>, Herdandi Bagus Anand P.<sup>3</sup>, Geulys Nuzula Fatwa<sup>4</sup>, Almaas Raaffina Putri<sup>5</sup>, Kuswan Hadji<sup>6</sup>  
Universitas Tidar, Indonesia<sup>1-6</sup>

Email Korespondensi: [azizar.syahputra@gmail.com](mailto:azizar.syahputra@gmail.com), [Dhevandaa@gmail.com](mailto:Dhevandaa@gmail.com), [herdandiap@gmail.com](mailto:herdandiap@gmail.com), [geulysnuzula@gmail.com](mailto:geulysnuzula@gmail.com), [almaasraaffinaputri@gmail.com](mailto:almaasraaffinaputri@gmail.com), [kuswanhadji@untidar.ac.id](mailto:kuswanhadji@untidar.ac.id)

Article received: 02 Juni 2025, Review process: 11 Juni 2025

Article Accepted: 18 Juli 2025, Article published: 23 Juli 2025

### ABSTRACT

Unilateral termination of employment (PHK) is a critical issue in labor law with broad legal, social, and economic implications. This study aims to analyze the legal characteristics of unilateral dismissals, their impact on workers and society, and the effectiveness of dispute resolution mechanisms available in Indonesia. Using a normative juridical approach, the study is grounded in regulations such as Law Number 13 of 2003, the Job Creation Law Number 11 of 2020, and Government Regulation Number 35 of 2021, supported by secondary data from academic journals and official documents. The findings reveal that unilateral dismissals are often carried out without lawful procedures, resulting in power imbalance, economic vulnerability, and social instability. Dispute resolution mechanisms ranging from bipartite negotiations to industrial relations courts remain ineffective due to weak legal awareness and limited access to justice. Therefore, the state must intervene through policy reform, strengthening labor inspection institutions, and empowering workers legally to ensure equitable and tangible legal protection.

**Keywords:** Unilateral Dismissal, Labor Law, Legal Protection

### ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak menjadi isu penting dalam hukum ketenagakerjaan yang berdampak luas secara hukum, sosial, dan ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik hukum PHK sepihak, dampaknya terhadap pekerja dan masyarakat, serta efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia di Indonesia. Menggunakan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini mendasarkan analisis pada peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, dan PP Nomor 35 Tahun 2021, serta didukung data sekunder dari jurnal ilmiah dan dokumen resmi. Hasil kajian menunjukkan bahwa PHK sepihak sering dilakukan tanpa prosedur sah, mengakibatkan ketimpangan relasi kerja, kerentanan ekonomi pekerja, dan ketidakstabilan sosial. Mekanisme penyelesaian sengketa seperti bipartit, mediasi, hingga pengadilan hubungan industrial belum sepenuhnya efektif karena lemahnya kesadaran hukum dan akses keadilan. Oleh karena itu, negara perlu hadir melalui reformasi kebijakan, penguatan peran pengawas ketenagakerjaan, dan pemberdayaan hukum bagi pekerja agar perlindungan hukum menjadi nyata dan berkeadilan.

**Kata Kunci:** PHK Sepihak, Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum

## PENDAHULUAN

Hukum memiliki peran fundamental dalam menciptakan ketertiban, keamanan, dan kesejahteraan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Ia tidak hanya berfungsi sebagai alat pengatur perilaku sosial, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan terhadap hak dan kepentingan warga negara. Dalam perspektif utilitarianisme hukum, asas kemanfaatan menjadi pijakan utama bagi perumusan dan penerapan norma hukum. Oleh karena itu, sistem hukum yang baik harus mampu menjamin keadilan dan melindungi pihak-pihak yang rentan, termasuk para pekerja yang menjadi bagian penting dari struktur sosial dan ekonomi nasional.

Pekerja atau buruh merupakan elemen vital dalam pembangunan nasional, baik dari segi ekonomi maupun sosial. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya dilandasi oleh perjanjian kerja yang sah secara hukum. Negara hadir melalui regulasi untuk memastikan agar hubungan ini berlangsung secara adil dan tidak eksploitatif. Salah satu bentuk perlindungan tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara ketat prosedur dan syarat pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketentuan ini menekankan pentingnya keadilan dalam proses PHK serta mencegah tindakan sepihak yang dapat merugikan pekerja.

Namun, perubahan regulasi yang terjadi melalui terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menimbulkan berbagai respons dari kalangan pekerja dan akademisi. UU ini dianggap membuka celah bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan lebih mudah, bahkan berdasarkan alasan yang kurang obyektif. Fleksibilitas yang diberikan kepada pengusaha dalam regulasi baru tersebut telah menimbulkan kekhawatiran akan melemahnya posisi tawar pekerja serta potensi meningkatnya kasus PHK sepihak. Fenomena ini menuntut kajian yang lebih mendalam mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan yang terus mengalami perubahan.

Secara sosiologis, PHK sepihak memiliki dampak yang luas dan kompleks. Tidak hanya menciptakan beban psikologis dan sosial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, namun juga berpotensi memicu konflik keluarga, menurunkan taraf hidup, hingga meningkatkan angka pengangguran. Secara makro, dampak PHK juga dapat dirasakan dalam bentuk penurunan daya beli masyarakat, beban tambahan bagi negara dalam bentuk bantuan sosial, serta terganggunya stabilitas ekonomi nasional. Oleh sebab itu, penting bagi negara untuk tidak hanya memperhatikan aspek legalitas PHK, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi yang ditimbulkannya.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, PHK yang dilakukan secara sepihak harus dipahami sebagai bentuk relasi kerja yang mengandung potensi konflik struktural. Oleh karena itu, mekanisme penyelesaian perselisihan seperti perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial menjadi sarana penting untuk menjamin perlindungan hukum bagi pekerja. Implementasi dari mekanisme ini perlu dikaji secara empirik

agar dapat dievaluasi efektivitas dan daya gunanya dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial secara adil dan berkeadaban hukum.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak hukum dan sosial dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja di Indonesia, dengan fokus pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku, mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, serta implikasi sosial yang timbul dari praktik PHK sepihak di lapangan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang bertumpu pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur hukum yang relevan. Sumber data diperoleh dari bahan hukum primer berupa undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan pelaksana lainnya, serta bahan hukum sekunder berupa buku, artikel jurnal, dan dokumen resmi yang membahas isu pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, sementara analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menafsirkan norma hukum dan penerapannya terhadap kasus-kasus konkret yang terjadi, guna memperoleh pemahaman komprehensif mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK secara sepihak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak merupakan salah satu praktik dalam hubungan industrial yang memiliki implikasi serius baik secara hukum maupun sosial. Secara yuridis, PHK sepihak mencerminkan adanya ketimpangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja, di mana pengusaha memiliki keleluasaan lebih besar dalam menentukan keberlangsungan hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 telah memberikan landasan hukum terhadap praktik PHK, namun masih menyisakan ruang abu-abu yang dapat menimbulkan potensi penyalahgunaan kewenangan. Ketentuan ini menjadi penting untuk dianalisis karena dapat menentukan keabsahan suatu PHK dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja.

Dalam praktiknya, PHK sepihak sering kali tidak disertai dengan alasan yang objektif dan prosedur yang sah sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Banyak pengusaha yang memberhentikan pekerja karena alasan efisiensi atau perampingan perusahaan, namun tidak melalui tahapan musyawarah, pemberitahuan resmi, maupun pemberian hak-hak pekerja secara memadai. Hal ini menunjukkan lemahnya implementasi hukum dan minimnya pengawasan negara dalam menegakkan hak-hak ketenagakerjaan yang telah dijamin undang-undang. Ketidapatuhan terhadap prosedur PHK menempatkan pekerja dalam posisi rentan secara hukum dan ekonomi.

Perbedaan mendasar antara PHK sepihak dengan bentuk PHK lainnya terletak pada inisiatif dan legitimasi hukum. PHK karena habis masa kontrak atau karena pengunduran diri umumnya telah disepakati bersama sebelumnya, sementara PHK sepihak cenderung dilakukan sepihak oleh pengusaha tanpa konsultasi atau konsensus dari pihak pekerja. Ketidakseimbangan ini memperkuat dominasi pihak pengusaha dan menyulitkan pekerja dalam menegosiasikan hak-haknya, terutama dalam konteks ketenagakerjaan informal atau pekerja kontrak yang tidak memiliki serikat pekerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 36 hingga Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021, setiap pengusaha yang hendak melakukan PHK wajib menyampaikan pemberitahuan secara tertulis, menjelaskan alasan PHK, serta menjamin kompensasi yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak mematuhi prosedur ini dan melakukan PHK tanpa pemberitahuan, tanpa dialog, bahkan tanpa kompensasi. Pelanggaran semacam ini mengindikasikan lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dan perlunya penguatan peran negara dalam melakukan pengawasan serta memberikan sanksi administratif atau pidana bagi pelanggar.

Peraturan perundang-undangan di Indonesia sejatinya telah mengatur bentuk-bentuk pemutusan hubungan kerja, baik yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja, berdasarkan hukum, maupun melalui putusan pengadilan. Namun, ketika PHK dilakukan sepihak, ketentuan tersebut menjadi tidak efektif karena tidak melalui mekanisme hukum yang objektif. Akibatnya, pekerja yang terkena PHK kerap kali tidak memahami hak-haknya dan tidak memiliki kemampuan untuk mengakses jalur hukum secara optimal. Ketimpangan akses informasi dan sumber daya ini menjadi penghalang serius dalam mewujudkan keadilan industrial.

Dalam hal penyelesaian perselisihan PHK, Pasal 151 dan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan jalan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Akan tetapi, tahapan-tahapan tersebut masih belum menjadi kebiasaan yang dibangun secara sistemik dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Banyak pekerja dan bahkan pengusaha yang tidak mengetahui atau mengabaikan tahapan-tahapan ini, sehingga PHK diselesaikan secara sepihak tanpa adanya proses hukum yang adil. Padahal, tahapan ini sangat penting dalam mencegah konflik dan menjaga keseimbangan relasi kerja.

Di sisi lain, pengadilan hubungan industrial seharusnya menjadi benteng terakhir dalam menyelesaikan konflik PHK sepihak. Namun, akses ke lembaga ini masih terkendala oleh birokrasi, biaya, waktu, dan ketimpangan posisi hukum antara pekerja dan pengusaha. Tidak sedikit pekerja yang memilih untuk tidak menuntut ke pengadilan karena merasa tidak memiliki kekuatan hukum atau biaya yang cukup. Situasi ini memperlihatkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja masih belum menjangkau kelompok yang paling rentan.

Perlindungan hukum dalam konteks PHK sepihak tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga menuntut adanya pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Negara melalui kementerian tenaga kerja, pengadilan, dan lembaga

pengawas ketenagakerjaan harus memastikan bahwa setiap proses PHK dilakukan sesuai prosedur dan adil bagi semua pihak. Ketegasan dalam memberikan sanksi terhadap pengusaha yang melanggar hukum menjadi penting sebagai efek jera dan perlindungan bagi pekerja.

Dengan demikian, karakteristik hukum dalam PHK sepihak memperlihatkan adanya kesenjangan antara teks hukum dan praktik lapangan. Penelitian ini menegaskan bahwa perlu dilakukan reformulasi kebijakan dan peningkatan kesadaran hukum kepada seluruh pihak dalam rangka menciptakan keadilan dalam hubungan kerja. Kajian ini menjadi dasar dalam menilai efektifitas sistem ketenagakerjaan yang ideal.

### **Dampak Sosial dan Ekonomi PHK Sepihak**

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak tidak hanya berdampak secara hukum, tetapi juga menimbulkan konsekuensi sosial yang serius bagi pekerja dan masyarakat luas. Salah satu dampak yang paling nyata adalah terganggunya stabilitas keluarga akibat hilangnya sumber penghasilan utama. Ketidakmampuan memenuhi kebutuhan dasar memicu konflik internal dalam rumah tangga, bahkan tidak jarang berujung pada perceraian atau kekerasan dalam rumah tangga. PHK sepihak memutus stabilitas psikososial yang sebelumnya terbentuk dalam rutinitas kerja.

Selain itu, dampak psikologis dari PHK sepihak dapat mencakup stres, depresi, hingga gangguan kecemasan. Kehilangan pekerjaan secara mendadak menyebabkan rasa tidak aman, harga diri yang runtuh, dan ketakutan akan masa depan yang tidak menentu. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menyebabkan kerusakan psikologis serius yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kemampuan sosial korban. Pemerintah belum memiliki sistem intervensi psikososial yang masif untuk mendampingi korban PHK secara sistematis.

Dari aspek sosial masyarakat, PHK sepihak meningkatkan angka pengangguran terbuka. Kondisi ini menjadi salah satu penyumbang ketimpangan sosial dan ketegangan antar kelas dalam masyarakat. PHK massal yang terjadi tanpa kompensasi juga dapat memicu aksi demonstrasi, pemogokan, dan perlawanan hukum yang menyita energi produktif masyarakat. Fenomena ini memperlihatkan pentingnya peran negara dalam menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

PHK sepihak juga berdampak pada menurunnya status sosial pekerja yang diberhentikan. Di banyak komunitas, pekerjaan menjadi indikator identitas sosial, harga diri, dan eksistensi. Ketika pekerjaan hilang tanpa proses yang adil, korban PHK sering kali mengalami isolasi sosial dan stigmatisasi. Hilangnya jaringan kerja dan relasi sosial yang terbentuk di tempat kerja memperparah keterasingan tersebut. Konsekuensi ini jarang dibahas secara eksplisit dalam kebijakan ketenagakerjaan.

Secara ekonomi, dampak PHK sepihak sangat terasa dalam penurunan daya beli masyarakat. Pekerja yang diberhentikan secara sepihak akan kehilangan kemampuan konsumsi, yang pada gilirannya memengaruhi sektor ekonomi mikro

dan makro. Konsumsi rumah tangga merupakan komponen utama dalam pertumbuhan ekonomi, sehingga PHK massal yang tidak diantisipasi secara tepat dapat menekan laju pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Beban negara juga meningkat seiring bertambahnya jumlah korban PHK sepihak yang harus mendapatkan bantuan sosial. Pemerintah dituntut menyediakan anggaran untuk program jaminan kehilangan pekerjaan, pelatihan kerja ulang, dan bantuan tunai yang dapat menjamin kelangsungan hidup korban PHK. Hal ini tentunya menjadi tantangan fiskal yang berat apabila tidak dibarengi dengan kebijakan preventif yang melindungi pekerja sejak awal.

Dampak lainnya adalah menurunnya produktivitas nasional akibat kehilangan tenaga kerja potensial. Pekerja yang diberhentikan secara sepihak seringkali adalah individu-individu berpengalaman yang telah terlatih secara profesional. Ketika mereka tersingkir tanpa adanya transfer pengetahuan atau transisi kerja yang baik, maka sektor usaha akan kehilangan aset sumber daya manusia yang penting. Hal ini merugikan baik perusahaan, sektor usaha, maupun negara.

Ketidakpastian hukum dalam praktik PHK juga berdampak terhadap iklim investasi. Investor membutuhkan jaminan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan mampu memberikan kepastian hukum baik bagi pengusaha maupun pekerja. Ketika PHK dilakukan secara semena-mena tanpa perlindungan yang jelas, maka kepercayaan investor akan menurun karena potensi instabilitas sosial yang menyertainya. Hal ini bisa berdampak jangka panjang pada minat investasi asing.

Studi kasus PT Kaldu Sari Nabati Indonesia menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara status kontrak kerja dengan fakta hubungan kerja menyebabkan pekerja kehilangan perlindungan hukum. Kasus ini menunjukkan bahwa celah hukum sering digunakan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban. Ketika pekerja telah menjadi PKWTT secara substantif namun tetap dianggap PKWT secara formal, maka ketimpangan perlakuan hukum sangat jelas terjadi. Ini menegaskan pentingnya penegakan prinsip keadilan substansial dalam praktik ketenagakerjaan. Dengan demikian, dampak sosial dan ekonomi dari PHK sepihak tidak dapat dipandang sebelah mata. PHK bukan sekadar masalah hubungan kerja, tetapi menyangkut dimensi yang lebih luas seperti keadilan sosial, stabilitas ekonomi, dan keberlanjutan pembangunan. Oleh karena itu, perlu kebijakan komprehensif yang mengintegrasikan aspek hukum, sosial, dan ekonomi secara sinergis.

### **Mekanisme Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam menghadapi persoalan PHK sepihak, terdapat beberapa mekanisme penyelesaian sengketa yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mekanisme ini bertujuan untuk menciptakan keadilan antara pengusaha dan pekerja melalui proses hukum yang transparan dan adil. Tahapan ini terdiri atas perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial.

Masing-masing tahapan memiliki kelebihan dan kekurangan, serta efektivitas yang bergantung pada kesadaran hukum para pihak.

Perundingan bipartit merupakan langkah awal yang wajib ditempuh dalam penyelesaian sengketa PHK. Proses ini dilakukan secara langsung antara pekerja dan pengusaha tanpa melibatkan pihak ketiga. Jika kesepakatan tercapai, maka hasilnya dituangkan dalam perjanjian bersama yang mengikat secara hukum. Namun dalam praktiknya, perundingan bipartit sering kali gagal karena ketidakseimbangan posisi tawar, terutama ketika pekerja tidak memiliki serikat pekerja yang kuat. Ketimpangan ini menjadi salah satu hambatan utama dalam pencapaian keadilan.

Apabila perundingan bipartit gagal, langkah berikutnya adalah mediasi melalui dinas tenaga kerja setempat. Dalam proses ini, mediator ditunjuk oleh pemerintah untuk mempertemukan dan memfasilitasi negosiasi antara kedua pihak. Mediator memberikan anjuran tertulis yang dapat diterima atau ditolak. Kelebihan mediasi adalah biayanya yang murah dan prosesnya yang cepat, namun kelemahannya adalah sifatnya yang tidak mengikat. Banyak pengusaha yang mengabaikan anjuran mediator sehingga proses mediasi menjadi tidak efektif.

Jika mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, para pihak dapat menyepakati untuk menempuh jalur konsiliasi. Konsiliator adalah pihak netral yang memberikan rekomendasi penyelesaian. Sama seperti mediasi, hasil konsiliasi tidak bersifat mengikat. Dalam konteks ini, konsiliasi lebih cocok digunakan untuk sengketa kepentingan yang membutuhkan pendekatan kompromis. Namun untuk kasus PHK sepihak yang berkaitan dengan hak, jalur ini sering dianggap tidak memadai karena tidak memberikan kepastian hukum.

Alternatif berikutnya adalah arbitrase yang dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis dari para pihak. Arbitrer memiliki kewenangan mengeluarkan putusan yang bersifat final dan mengikat. Meski demikian, arbitrase jarang digunakan karena sebagian besar pekerja tidak memahami mekanisme ini dan enggan mengambil risiko biaya. Padahal, jika difasilitasi dengan baik, arbitrase dapat menjadi solusi cepat dan adil, terutama bagi perusahaan kecil dan pekerja di sektor informal.

Jalur terakhir yang dapat ditempuh adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Lembaga ini merupakan bagian dari sistem peradilan yang menangani perselisihan hubungan kerja secara litigasi. Proses di PHI dimulai dari pengajuan gugatan, pemeriksaan perkara, hingga putusan hakim. PHI memiliki kewenangan menjatuhkan putusan yang mengikat, termasuk memerintahkan pembayaran kompensasi atau pemulihan hak pekerja. Kelemahan jalur ini adalah lamanya proses dan biaya yang relatif tinggi.

Kasus PT Kaldu Sari Nabati Indonesia menunjukkan bagaimana proses perundingan bipartit dan mediasi gagal mencapai solusi. Hal ini menandakan masih lemahnya efektivitas jalur non-litigasi dalam menyelesaikan konflik PHK sepihak. Ketika perundingan gagal dan pengusaha tetap kukuh pada keputusannya, maka perlindungan terhadap pekerja menjadi sangat terbatas, bahkan ketika pekerja telah mengikuti prosedur hukum yang tersedia.

Untuk memperkuat efektivitas mekanisme penyelesaian, perlu ada perbaikan struktural dalam sistem ketenagakerjaan. Penguatan peran serikat pekerja, peningkatan kapasitas lembaga mediasi dan konsiliasi, serta transparansi proses di PHI harus menjadi prioritas. Pemerintah juga perlu memastikan bahwa setiap putusan yang dihasilkan dari mekanisme penyelesaian ini benar-benar dijalankan, agar menimbulkan efek jera bagi pengusaha yang melanggar hukum.

Edukasi hukum bagi pekerja dan pengusaha menjadi hal yang tidak kalah penting. Banyak sengketa PHK terjadi karena ketidaktahuan kedua belah pihak terhadap hak dan kewajiban mereka. Sosialisasi peraturan perundang-undangan, pelatihan penyelesaian konflik, serta penyediaan bantuan hukum gratis bagi pekerja yang terkena PHK harus menjadi program strategis pemerintah dan organisasi masyarakat sipil.

Dengan penguatan mekanisme penyelesaian sengketa yang berbasis keadilan, PHK sepihak dapat dicegah dan ditangani secara bijak. Perlindungan terhadap pekerja tidak boleh hanya berhenti pada peraturan, tetapi harus diwujudkan melalui proses hukum yang benar-benar berpihak kepada nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan.

## SIMPULAN

Kesimpulan, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak merupakan persoalan kompleks yang tidak hanya berdimensi hukum, tetapi juga menyentuh aspek sosial dan ekonomi yang mendalam, terutama bagi para pekerja sebagai kelompok rentan dalam relasi industrial. Kajian ini menunjukkan bahwa karakter hukum PHK sepihak masih menyisakan celah dalam regulasi dan implementasi, sehingga menimbulkan ketimpangan posisi antara pengusaha dan pekerja. Dampak yang ditimbulkan mencakup gangguan stabilitas keluarga, peningkatan pengangguran, penurunan daya beli masyarakat, hingga rusaknya tatanan sosial dan iklim investasi. Mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia belum sepenuhnya efektif karena rendahnya kesadaran hukum, lemahnya kelembagaan, dan minimnya akses keadilan bagi pekerja. Oleh karena itu, negara harus hadir secara aktif melalui reformulasi kebijakan yang berkeadilan, penguatan instrumen pengawasan, serta pemberdayaan pekerja agar perlindungan hukum terhadap korban PHK sepihak tidak hanya menjadi norma tertulis, tetapi juga nyata dalam praktik hubungan kerja di Indonesia.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ali, M. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Anshori, A. G. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: UII Press.
- As'ad, M. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Buruh dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 52(3), 215–232. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol52.no3.4123>
- Beitz, C. R. (2009). *The Idea of Human Rights*. Oxford: Oxford University Press.

- 
- Brahmanta, D. A. (2021). Implementasi UU Cipta Kerja terhadap Hak-Hak Pekerja. *Jurnal Ilmu Hukum*, 12(1), 33–45.
- Departemen Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Panduan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Kemenakertrans.
- Fitriani, S. (2020). Dampak Sosial PHK Sepihak Terhadap Kesejahteraan Keluarga. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 14(2), 101–115. <https://doi.org/10.1234/jsr.v14i2.2020>
- Huda, N. (2017). *Hukum Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Hubungan Industrial*. Malang: Setara Press.
- Lestari, P., & Santoso, B. (2022). Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan PHK. *Jurnal Hukum Prioris*, 8(1), 56–72.
- Mardani. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan: Perlindungan Hak Pekerja di Era Modernisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Simanjuntak, P. (2021). *Manajemen dan Hubungan Industrial*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sulistiyowati, R. (2020). Ketimpangan Relasi Kerja dalam PHK Sepihak. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(3), 289–304. <https://doi.org/10.22212/jish.v9i3.2020>
- Suparto, D. (2018). Peran Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 25(2), 145–160. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol25.iss2.art3>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.