



Perlindungan Hukum Hak Pekerja dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

(Studi Kasus Penetapan No. 14/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Dps)

Putu Bayu Satvika¹, Ni Made Jaya Senastri², Ni Komang Arini Styawati³

Universitas Warmadewa, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi : bayuusatvika@gmail.com, nimadejayasenastri@gmail.com,
arinistyawati@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 11 Mei 2026

ABSTRACT

As a nation with a vast population, Indonesia faces significant challenges in ensuring legal protection for its workforce, particularly regarding the risks associated with unilateral termination of employment (PHK) by employers. This research provides an in-depth analysis of termination procedures under Indonesian positive law and the specific forms of legal protection for workers' rights in unilateral dismissal disputes. By examining the case study of Decree No. 14/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Dps, the study utilizes a normative legal research method with both statutory and conceptual approaches. The findings emphasize that PHK must not be carried out arbitrarily and is strictly regulated under Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. According to this legislation, every termination process must follow valid procedural stages, beginning with bipartite negotiations. If an agreement is not reached, the dispute must proceed through mediation, conciliation, or arbitration, and eventually to the Industrial Relations Court (PHI). Workers who fall victim to unilateral termination without valid legal grounds possess a constitutional right to financial compensation, which includes severance pay, long-service awards, and rights compensation. Ultimately, the effectiveness of this legal protection relies heavily on employer compliance with formal procedures and the accessibility of dispute resolution mechanisms for workers to achieve industrial justice and legal certainty in Indonesia.

Keywords: Legal Protection, Workers, Termination of Employment.

ABSTRAK

Sebagai negara dengan populasi besar, Indonesia menghadapi tantangan besar dalam memberikan jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, terutama terkait risiko pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. Penelitian ini secara mendalam menganalisis prosedur terminasi kerja menurut hukum positif Indonesia serta bentuk perlindungan hak pekerja dalam sengketa PHK sepihak, dengan mengambil studi kasus pada Penetapan No. 14/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Dps. Menggunakan metode penelitian hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan dan konseptual, hasil kajian menegaskan bahwa PHK dilarang dilakukan secara sewenang-wenang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, setiap pengakhiran hubungan kerja wajib melalui tahapan prosedural yang sah, dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, hingga jalur Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika kesepakatan tidak tercapai. Pekerja yang menjadi korban PHK sepihak tanpa alasan yang dibenarkan undang-undang memiliki hak konstitusional atas kompensasi finansial yang mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak. Efektivitas perlindungan hukum ini sangat bergantung pada kepatuhan

perusahaan terhadap prosedur formal dan kemudahan akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian sengketa demi mewujudkan keadilan industrial serta kepastian hukum di Indonesia.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja.*

PENDAHULUAN

Secara konstitusional, Indonesia mengukuhkan eksistensinya sebagai sebuah negara hukum (*rechtsstaat*), hal ini selaras dengan amanat yang tercantum dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Hadi, 2022: 171). Doktrin ini mewajibkan agar seluruh aspek kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa, maupun bernegara, termasuk segala perbuatan yang dilakukan oleh setiap warga negara, wajib selalu berlandaskan pada regulasi hukum yang sedang berlaku. Peran hukum menjadi instrumen yang sangat krusial guna menata ketertiban, memberikan jaminan kepastian (*rechtsicherheit*), asas kemanfaatan, serta mengupayakan terciptanya keadilan sosial bagi segenap rakyat Indonesia (Afriyanto et al., 2024: 204). Akan tetapi, pada era globalisasi dan fluktuasi ekonomi yang bergerak cepat, upaya dalam menegakkan supremasi hukum di bidang ketenagakerjaan menjadi kian pelik dikarenakan adanya ketidakseimbangan posisi tawar antara pihak pengusaha dan pihak tenaga kerja. Salah satu manifestasi problem hukum yang sangat mengkhawatirkan dan menjadi rintangan nyata bagi kemakmuran sosial saat ini ialah tingginya angka konflik terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang mencederai rasa aman para buruh.

Perselisihan hubungan industrial di Indonesia kini telah diklasifikasikan sebagai persoalan hukum yang krusial dan ancaman bagi stabilitas ekonomi serta sosial yang memerlukan penanganan secara khusus dan progresif (Yitawati et al., 2024: 2201). Klasifikasi ini diberikan karena sengketa tersebut sering kali memiliki karakteristik yang kompleks, mulai dari ketidakjelasan status perjanjian kerja, pengabaian surat peringatan berjenjang, hingga ketiadaan pemenuhan hak-hak normatif. Fenomena PHK sepihak ini tidak hanya melibatkan individu pekerja, tetapi juga badan usaha dan serikat pekerja, di mana daya rusaknya terhadap sendi-sendi kehidupan ekonomi keluarga telah mencapai tingkat yang mengkhawatirkan dan menjadi penghambat bagi terciptanya kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan (Ayuda et al., 2024: 127).

Guna memitigasi problematika tersebut, Pemerintah Indonesia telah merumuskan kebijakan hukum di sektor ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang kini telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang berfungsi sebagai pijakan utama dalam mewujudkan keadilan serta kepastian hukum dalam ikatan kerja (Hafizh Maulana et al., 2024: 140). Regulasi ini memberikan kewenangan sah bagi negara untuk mengintervensi hubungan hukum antara pihak pemberi kerja dan tenaga kerja demi menjamin perlindungan hak asasi manusia. Walaupun instrumen yuridis telah dibentuk, realitas di lapangan membuktikan bahwa frekuensi sengketa PHK justru kian fluktuatif, khususnya pada hubungan kerja yang tidak didasari oleh kontrak tertulis. Kondisi tersebut mencerminkan adanya kendala signifikan dalam efektivitas implementasi hukum melalui mekanisme peradilan, yang selama ini

kerap dinilai memakan waktu cukup panjang serta membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Permasalahan hukum menjadi jauh lebih kompleks ketika mekanisme penyelesaian konvensional (litigasi) tidak lagi mampu menjawab kebutuhan masyarakat akan solusi yang cepat dan harmonis (Khakimuddin, 2024: 3). Fenomena kegagalan jalur perundingan dalam meredam konflik PHK menunjukkan bahwa proses peradilan sering kali menghasilkan putusan yang bersifat menang-kalah (*win-lose solution*), yang justru berisiko memutus hubungan sosial antarpihak yang bersengketa (Zaid et al., 2025: 482). Kehadiran mediasi sebagai jalur non-litigasi menjadi sangat krusial, karena mekanisme ini menekankan pada nilai musyawarah yang hidup dalam masyarakat Indonesia. Tingginya angka perselisihan yang berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sering kali dipicu oleh rendahnya kesadaran untuk berdialog dan kurang efektifnya sistem fasilitasi perdamaian di tingkat bipartit (Kurniati et al., 2025: 4205).

Mekanisme resolusi konflik melalui jalur mediasi berpijak pada fundamen negosiasi yang berorientasi pada pemecahan masalah dengan melibatkan pihak ketiga yang independen demi meraih mufakat kolektif (Marisah et al., 2025: 3280). Dalam bingkai hukum perburuhan di Indonesia, praktik ini diimplementasikan melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan aturan tersebut, aparat mediator di instansi ketenagakerjaan memiliki otoritas hukum untuk menjembatani komunikasi guna merumuskan jalan tengah yang harmonis bagi pihak-pihak yang terlibat persengketaan. Kendati demikian, efisiensi pelaksanaan mediasi pada saat ini masih menemui hambatan signifikan di tingkat operasional, khususnya yang berkaitan dengan itikad baik dari pihak perusahaan dalam merealisasikan anjuran tertulis terkait pemenuhan hak-hak dasar tenaga kerja.

Dalam konteks penegakan hukum modern, tantangan perselisihan PHK tidak lagi sekadar pengakhiran kerja fisik, melainkan sudah melibatkan tumpang tindih data administratif yang memerlukan penelitian mendalam terhadap bukti gaji dan masa kerja. Hal ini memerlukan penguatan teknis dari pihak pengawas ketenagakerjaan dalam memverifikasi dokumen agar dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai pokok permasalahan kepada para pihak. Maka dari itu, proteksi yuridis bagi tenaga kerja sepatutnya dimaknai sebagai representasi keseriusan negara dalam menghadirkan kepastian yang tidak terbatas pada aspek administratif semata, namun juga mengupayakan lahirnya resolusi yang adil serta berlandaskan pada nilai-nilai kemanusiaan (Basofi & Fatmawati, 2023: 77).

Keberhasilan penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial dalam beberapa tahun terakhir menjadi potret dinamika hukum perburuhan di tingkat lokal. Berdasarkan data empiris dalam Putusan No. 14/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Dps, keberhasilan mencapai keadilan sangat ditentukan oleh validitas bukti formil dan itikad baik dalam memenuhi uang pesangon serta penghargaan masa kerja. Apabila pengusaha mengabaikan anjuran tripartit atau menolak memberikan kompensasi, maka kepastian hukum bagi pekerja tersebut kembali terancam. Hal ini menunjukkan perlunya analisis lebih mendalam mengenai harmonisasi regulasi agar proses perlindungan hukum memiliki daya ikat yang lebih kuat dan mampu memberikan efek penyelesaian yang permanen.

Merujuk pada seluruh pemaparan latar belakang yang cukup pelik tersebut, studi ini dilakukan dengan tujuan untuk menelaah lebih mendalam terkait dinamika proteksi yuridis bagi tenaga kerja di tengah usaha dalam memperkuat kepastian hukum di sektor ketenagakerjaan. Konsentrasi utama dalam penelitian ini dipusatkan pada dua problematika fundamental yang bersifat sangat krusial: (1) bagaimanakah regulasi terkait pengakhiran hubungan kerja secara sepihak jika ditinjau dari hukum ketenagakerjaan yang sedang berlaku di Indonesia? dan (2) bagaimanakah manifestasi perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh dalam sengketa PHK sepihak demi tercapainya rekonsiliasi serta keadilan hukum?

METODE

Model penelitian yang diterapkan dalam karya tulis ini ialah penelitian hukum normatif, yakni suatu metode riset yang menitikberatkan pengkajian pada norma hukum tertulis dari pelbagai sudut pandang tanpa meninjau sisi implementasi atau penerapan sosiologisnya di Masyarakat (Disemadi, 2022: 295). Pada praktiknya, studi ini menguji hukum positif melalui pemeriksaan terhadap penetapan pengadilan serta literatur pustaka yang gayut sebagai referensi pokok dalam ranah hukum. Pendekatan masalah yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang ditempuh dengan meneliti segala regulasi yang berkaitan dengan problematika hukum yang dikaji, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang berpedoman pada pemikiran serta doktrin ilmu hukum untuk mempertajam pemahaman atas konsep dan prinsip hukum yang sesuai (Disantara, 2024: 4). Sumber informasi hukum dipisahkan ke dalam tiga kategori, yaitu bahan hukum primer yang mempunyai daya ikat kuat seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, serta regulasi Ketenagakerjaan; bahan hukum sekunder yang mencakup buku-buku referensi buah pemikiran para pakar dan jurnal-jurnal hukum yang telah dipublikasikan; serta bahan hukum tersier semacam kamus hukum dan ensiklopedia yang berfungsi memberikan arahan atau eksplanasi atas bahan hukum yang telah disebutkan sebelumnya (Gunawan & Lie, 2025: 8).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan PHK Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Regulasi hukum di bidang ketenagakerjaan Indonesia telah terakomodasi secara menyeluruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kedudukannya menjadi fundamen yuridis pokok guna menjaga keseimbangan relasi antara pihak pemberi kerja dan tenaga kerja (Santoso, 2014: 149). Secara ideal, jalinan hubungan kerja tersebut sepatutnya berpijak pada eksistensi perjanjian kerja, baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan, yang di dalamnya mengatur perihal kriteria kerja serta hak dan tanggung jawab tiap-tiap pihak. Kontrak kerja ini merupakan instrumen krusial yang menghadirkan pengakuan hukum bagi kedua belah pihak; sebab tanpa adanya konsensus yang terang dan valid secara yuridis, ikatan kerja tersebut tidak mempunyai daya ikat yang kuat untuk dapat diakui secara sah di muka pengadilan. Maka dari itu, dalam perumusan sebuah perjanjian kerja, wajib dipenuhi berbagai parameter legalitas

yang meliputi kesepakatan para pihak, kecakapan dalam melakukan tindakan hukum, adanya objek pekerjaan yang spesifik, serta tidak menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku.

Dalam upaya proteksi bagi tenaga kerja, tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara prinsipil tidak diperkenankan untuk dilaksanakan secara otoriter oleh pihak perusahaan mengingat dampaknya yang berisiko memutus mata pencaharian pokok bagi buruh beserta keluarganya (Pratama et al., 2024: 5303). Pihak pemberi kerja memiliki kewajiban normatif untuk mengupayakan pelbagai langkah preventif seoptimal mungkin demi meniadakan terjadinya PHK, semisal menempuh langkah efisiensi tanpa memangkas jumlah karyawan, melakukan mutasi kerja, atau memindahtugaskan pekerja ke unit kerja yang berbeda. Proses PHK tersebut baru dapat ditempuh sekiranya terdapat urgensi yang mendasar atau adanya pelanggaran berat yang dilakukan oleh tenaga kerja, seperti terlibat dalam tindak pidana di area kerja, melakukan perusakan aset perusahaan dengan sengaja, atau menyebarkan rahasia dagang yang bersifat konfidensial. Apabila pengusaha akhirnya memilih untuk mengakhiri ikatan kerja, ketetapan tersebut dilarang diputuskan secara mendadak tanpa memberikan ruang bagi pekerja untuk menyampaikan pembelaan diri.

Mekanisme pemberhentian kerja yang valid berdasarkan hukum positif di Indonesia harus diawali dengan penyerahan notifikasi tertulis yang memuat intensi serta dasar pertimbangan pemutusan hubungan kerja kepada tenaga kerja yang bersangkutan (Margaretha & Dwipayana, 2025: 4). Tahapan berikutnya ialah penyelenggaraan negosiasi bipartit, yakni sebuah proses musyawarah antara pihak pemberi kerja dan buruh atau representasi serikat pekerja demi meraih mufakat dengan semangat kekeluargaan. Sekiranya dialog bipartit tersebut tidak membuahkan konsensus, maka konflik tersebut wajib diteruskan ke jenjang penyelesaian tripartit lewat instrumen mediasi atau konsiliasi yang dijembatani oleh dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Rangkaian prosedur ini merupakan kewajiban yang harus ditempuh sebagai bentuk garansi bahwa proses PHK terlaksana secara akuntabel, objektif, serta tidak melanggar hak-hak asasi manusia dalam ekosistem industrial.

Sebagai langkah hukum pamungkas sekiranya instrumen mediasi tripartit tetap tidak membuahkan hasil, konflik terkait PHK dapat diteruskan dan diputus melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) (Ariqa & Najicha, 2024: 89). Lembaga peradilan ini mempunyai otoritas untuk mengkaji serta memutus sengketa dalam relasi industrial, yang mencakup evaluasi terhadap validitas dasar pemutusan hubungan kerja serta menetapkan besaran ganti rugi yang sesuai berlandaskan fakta-fakta yuridis. Eksistensi institusi peradilan ini menghadirkan proteksi yang bersifat represif bagi buruh guna mengantisipasi tindakan otoriter dari pihak perusahaan yang berupaya mengelak dari kewajiban hukumnya. Dengan menaati rangkaian prosedur yang baku ini, diharapkan muncul sebuah kepastian hukum yang dapat memelihara keharmonisan interaksi antara pihak pemberi kerja dan penerima kerja di tengah kondisi ekonomi yang tidak menentu.

Penerapan dari regulasi ini mempertegas bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan dengan mengabaikan mekanisme yuridis yang berlaku seperti

ketiadaan pemberian surat peringatan secara bertahap atau tanpa adanya penetapan dari institusi yang berwenang dikategorikan sebagai perbuatan yang tidak sah. Kondisi ini juga mencakup keadaan di mana buruh tidak mendapatkan hak-hak normatif mereka, yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak. Proteksi hukum tersebut memberikan jaminan bahwa seluruh proses pengakhiran ikatan kerja wajib berpijak pada alasan yang diakui oleh peraturan perundang-undangan serta ditempuh lewat prosedur perselisihan hubungan industrial yang formal. Melalui cara ini, struktur hukum ketenagakerjaan di Indonesia berupaya menciptakan kemakmuran bagi pekerja sekaligus menghadirkan kepastian bagi sektor usaha lewat prosedur yang objektif dan terbuka.

Perlindungan Hukum Hak Pekerja dalam Perselisihan PHK

Proteksi hukum bagi tenaga kerja yang terdampak PHK meliputi dua dimensi pokok, yakni perlindungan preventif yang bertujuan mengantisipasi munculnya kebijakan sepihak yang menyalahi regulasi, serta perlindungan represif guna mengembalikan hak-hak buruh lewat instrumen sanksi ataupun ganti rugi finansial (Gofar et al., 2025: 4000). Merujuk pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pihak perusahaan yang menempuh jalan PHK memiliki kewajiban mutlak untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang menjadi hak konstitusional pekerja (Haryo et al., 2025: 10908). Ketetapan ini merupakan wujud nyata dari implementasi hak asasi manusia dalam ranah ekonomi, di mana otoritas negara hadir guna menjamin agar buruh tidak mengalami kemerosotan ekonomi secara drastis akibat kehilangan sumber penghasilan secara mendadak. Kehadiran perlindungan ini sangat vital mengingat dalam dinamika hubungan industrial, posisi tawar pekerja kerap kali berada pada titik yang lebih rendah dibandingkan korporasi dari sisi ekonomi maupun finansial. Unsur finansial utama yang harus direalisasikan ialah Uang Pesangon (UP), di mana nominalnya dikalkulasi secara proporsional selaras dengan durasi masa bakti tenaga kerja tersebut (Pratomo & Sura Anabertha, 2024: 808). Sebagai gambaran, berdasarkan aturan yang berlaku, buruh dengan masa pengabdian di bawah satu tahun berhak memperoleh satu bulan upah, sementara bagi mereka yang telah bekerja selama lima tahun atau lebih namun kurang dari enam tahun, berhak menerima enam bulan upah sebagai pesangon. Unsur kedua ialah Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), yang diserahkan sebagai bentuk apresiasi terhadap loyalitas serta dedikasi karyawan kepada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Mekanisme penghitungan UPMK juga memiliki parameter yang baku, misalnya untuk masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun, pekerja berhak atas dua bulan upah, sedangkan bagi masa kerja dua puluh empat tahun atau lebih, pekerja berhak mendapatkan sepuluh bulan upah. Di samping pesangon dan uang penghargaan, tenaga kerja juga memiliki hak untuk memperoleh Uang Penggantian Hak (UPH) yang merepresentasikan pelbagai hak normatif yang belum direalisasikan selama durasi masa bakti mereka. Unsur-unsur dalam UPH ini mencakup kompensasi atas cuti tahunan yang masih berlaku dan belum sempat digunakan, serta alokasi biaya transportasi kepulangan bagi

pekerja beserta keluarganya menuju lokasi awal di mana mereka pertama kali direkrut. Pada situasi-situasi khusus, pihak pemberi kerja juga dimungkinkan untuk menyerahkan uang pisah yang besarnya berpijak pada kesepakatan kolektif dalam kontrak kerja atau regulasi internal perusahaan sebagai wujud kompensasi atas tindakan pengunduran diri (Hernawan, 2023: 489).

Penerapan konkret dari proteksi yuridis ini terefleksi secara mendalam melalui sengketa hukum antara Luh Astiti melawan Yayasan Bali Sehat Indah International (BSI International) serta PT Serba Alami Nusantara. Dalam sengketa tersebut, pihak penggugat mengajukan tuntutan atas akumulasi hak ekonomi akibat tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tiba-tiba yang mengabaikan prosedur legal, seperti ketiadaan surat peringatan bertahap maupun pemberian masa transisi. Dasar dari tuntutan tersebut berpijak pada fakta bahwa penggugat adalah karyawan dengan masa bakti melebihi lima tahun yang memegang posisi sebagai Manajer Operasional. Perkara ini menjadi penegasan nyata bahwa pihak pemberi kerja dilarang keras melakukan PHK secara otoriter dan memiliki kewajiban mutlak untuk merealisasikan seluruh hak-hak normatif buruh selaras dengan regulasi ketenagakerjaan yang sedang berlaku.

Apabila dirinci lebih mendalam, gugatan yang diajukan oleh penggugat dalam konflik ini meliputi akumulasi dari uang pesangon selama enam bulan gaji senilai Rp99.772.500, uang penghargaan masa bakti selama dua bulan gaji sejumlah Rp33.257.500, serta uang penggantian hak cuti untuk tahun 2022 sebesar Rp7.981.800, sehingga total keseluruhan mencapai Rp141.011.800. Di samping tuntutan ganti rugi finansial, penggugat juga mengajukan permohonan agar majelis hakim menetapkan status hubungan kerjanya sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) serta menyatakan bahwa tindakan PHK tersebut tidak sah lantaran dilakukan tanpa dasar alasan yang diakui oleh peraturan perundang-undangan. Fenomena ini membuktikan bahwa struktur hukum di Indonesia telah memfasilitasi mekanisme represif lewat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) guna memberikan jaminan keadilan bagi para buruh (Rachman & Simangunsong, 2025: 900).

SIMPULAN

Merujuk pada temuan penelitian serta analisis yang telah dipaparkan, dapat ditarik konklusi bahwa regulasi hukum terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia secara eksplisit memosisikan tindakan tersebut sebagai jalan keluar terakhir (*last resort*) yang sebisa mungkin dieliminasi lewat pelbagai strategi preventif. Sekiranya PHK menjadi hal yang tidak terelakkan, maka proses eksekusinya wajib menaati rangkaian prosedur yang baku, yang diawali dari negosiasi bipartit, jenjang mediasi atau konsiliasi pada level tripartit, hingga penyelesaian lewat kanal Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) apabila mufakat tetap tidak terpenuhi.

Proteksi yuridis bagi tenaga kerja yang terdampak PHK sepihak telah diakomodasi secara normatif melalui Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang memberikan jaminan hak atas ganti rugi finansial meliputi uang

pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), serta uang penggantian hak (UPH). Hal tersebut ditujukan untuk menghadirkan kepastian hukum sekaligus proteksi ekonomi bagi buruh demi menekan konsekuensi negatif dari hilangnya sumber pendapatan akibat penghentian hubungan kerja yang menyimpang dari regulasi perundang-undangan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afriyanto, R., Ainur Gufron, Ahmad Syauqi Bawashir, & Rahmad Ready Kurniawan. (2024). Eksistensi Asas Kepastian Hukum, Kemanfaatan Hukum Dan Keadilan Hukum Sebagai Tujuan Hukum Di Indonesia Dalam Perspektif Para Filsuf. *Unizar Law Review*, 7(2), 203–211. <https://doi.org/10.36679/ulr.v7i2.80>
- Ariqa, N. P., & Najicha, F. U. (2024). PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA/BURUH. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 2(1).
- Ayuda, M., Amalia, D. N., Hasibuan, M. S., Rimbun, Z., & Azzahra, R. S. (2024). Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan. *Jurnal Cendikia ISNU-SU (JCISNU)*, 1(2), 124–131.
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, 10(1), 77–86.
- Disantara, F. P. (2024). Innovative Legal Approaches for Contemporary Challenges in Indonesia. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 25(4). <https://doi.org/10.21070/ijins.v25i4.1241>
- Disemadi, H. S. (2022). Lensa Penelitian Hukum: Esai Deskriptif tentang Metodologi Penelitian Hukum. *Journal of Judicial Review*, 24(2), 289–304. <https://doi.org/10.37253/jjr.v>
- Gofar, A., Hifni, M., Jahiri, M., & Darmawan, D. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan PN Serang Nomor 21/PDT. SUS-PHI/2025/PN SRG). *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4).
- Gunawan, S. K. A., & Lie, G. (2025). An Analysis of Unilateral Termination of Employment by Employers under Indonesia's Manpower Law. *Academia Open*, 10(2). <https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.12931>
- Hadi, F. (2022). NEGARA HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA DI INDONESIA The State of Law and Human Rights in Indonesia. *Wijaya Putra Law Review*, 1(2).
- Hafizh Maulana, M., Manurung, D. A., Alfahrizi, A., & Agil, S. (2024). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Cendikia ISNU-SU (JCISNU)*, 1(2), 139–146.
- Haryo, C. W., Ananto, R. W., & Tarigan, A. E. (2025). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. *Tentang Cipta Kerja*, 3(11), 2025. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2855>

- Hernawan, A. (2023). Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 30(3), 475–496. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss3.art1>
- Khakimuddin, M. N. (2024). RESOLUSI KONFLIK DI ERA DIGITAL ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION DALAM TRANSFORMASI SOSIAL. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Kurniati, Y., Widijawan, D., Awaludin, A., Randiana, P., Lambouw, G. A. P., & Suhendi, A. (2025). Metode Dan Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Untuk Meningkatkan Efektivitas Sistem Hukum Ketenagakerjaan. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i4.1923>
- Margaretha, A., & Dwipayana, D. P. (2025). TAHAPAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SESUAI DENGAN KETENTUTAN YANG BERLAKU. *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 15(3).
- Marisah, D., Latriana Nasution, Y., Aini, N. A., Hasibuan, M. A., & Arifin, M. K. (2025). Mediasi: Pengertian, Peran Mediator, dan Tahapan Proses Mediasi. *JURNAL MUDABBIR (Journal Research and Education Studies)*, 5(2). <http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>
- Pratama, A., Afrita, I., & Triana, Y. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Perusahaan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(6).
- Pratomo, R., & Sura Anabertha, M. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG UANG PESANGON DAN ATAU PENGHARGAAN MASA KERJA TIDAK DIBAYAR OLEH PENGUSAHA. *Multidiciplinary Scientifict Journal*, 2.
- Rachman, M. N., & Simangunsong, F. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terkait Penahanan Ijazah oleh Perusahaan dalam Hubungan Industrial. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 4(1), 895–901. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17972710>
- Santoso, B. (2014). JUSTIFIKASI EFISIENSI SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 25(3), 402. <https://doi.org/10.22146/jmh.16080>
- Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja. *JURNAL RECHTENS*, 13(1), 97–118. <https://doi.org/10.56013/rechtens.v13i1.2671>
- Zaid, A., Baihaqi, A., Marshanda, D., & Suherman, A. (2025). Pengaruh Alternative Dispute Resolution Terhadap Pergeseran Tren Penyelesaian Sengketa Melalui Jalur Litigasi. *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4), 481–490. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jkhpj>