



Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan

Mehnaj Ayuda¹, Dinda Nurul Amalia², Maulana Sutan Hasibuan³,
Zulfirriansyah Rimbun⁴, Rachel Sabina Azzahra⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: mehnajayuda02@gmail.com¹, dindanurulamalia777@gmail.com², maulanasutanhasibuan1@gmail.com³,
syahririmbunzulfirman@gmail.com⁴, rachelaen100e@gmail.com⁵

Artikel Info

Sejarah Artikel

Received : 2024-07-19
Revised: 2024-07-22
Published: 2024-09-30

Kata kunci:

PHK, Pekerja, Sepihak,
Perusahaan

Abstrak

Tindakan perusahaan yang memutuskan hubungan kerja karyawan tanpa persetujuan atau pertimbangan dari karyawan tersebut dikenal sebagai pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK). Ketika memutuskan hubungan kerja dengan karyawan, pemberi kerja harus memberikan alasan yang sesuai dengan ketentuan hukum. Praktik ini dapat menimbulkan berbagai dampak Pemutusan Hubungan Kerja secara signifikan bagi pekerja baik dari segi ekonomi, sosial dan psikologis. Dalam Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan perusahaan juga memiliki tujuan yang dapat memberikan keuntungan kepada perusahaan. Maka perlu Perlindungan Hukum dan Kebijakan bagi pekerja yang terkena PHK. Temuan studi ini menunjukkan bahwa PHK sepihak menyebabkan memburuknya status sosial dan hubungan interpersonal, meningkatnya tingkat stres dan kecemasan, serta kemerosotan kondisi ekonomi. Lebih jauh lagi, hak-hak pekerja masih belum dilindungi secara memadai oleh hukum yang berlaku. Akibatnya, diperlukan inisiatif yang lebih kuat untuk memberikan dukungan dan perlindungan hukum kepada karyawan yang diberhentikan. Bantuan dalam bentuk pelatihan ulang, bantuan keuangan, dan akses informasi ketenagakerjaan diperlukan untuk membantu karyawan pulih dari dampak negatif PHK sepihak.

I. PENDAHULUAN

Kehidupan manusia sehari-hari tidak terlepas dari usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, yang mencakup segala aspek barang dan jasa. Kemampuan seseorang untuk memperoleh barang dan jasa ini sangat dipengaruhi oleh daya belinya, yang bergantung pada pendapatan atau gaji yang diterima setelah bekerja dalam jangka waktu tertentu. Tingginya daya beli seseorang memungkinkan terpenuhinya berbagai kebutuhan, sementara rendahnya daya beli dapat menghambat pemenuhan kebutuhan dasar.¹ Karena itu, pekerjaan yang stabil dengan penghasilan yang layak menjadi kebutuhan penting bagi setiap individu dalam menopang kesejahteraan hidupnya dan keluarganya. Dalam konteks kehidupan bernegara, setiap individu tidak hanya diatur oleh norma sosial, tetapi juga tunduk pada hukum yang memiliki tujuan untuk menciptakan keteraturan dan menyelesaikan

masalah yang timbul akibat interaksi sosial antaranggota masyarakat.

Hubungan hukum yang melibatkan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan antara dua pihak atau lebih disebut hubungan kerja.² Di dalam hubungan kerja, terdapat dua subjek hukum yang terlibat, yakni pekerja dan pengusaha. Hubungan ini didasari oleh konsep hubungan industrial, yaitu hubungan yang terbentuk antara buruh atau pekerja dengan pengusaha atau majikan, serta melibatkan peran pemerintah sebagai pihak yang mengatur dan mengawasi pelaksanaan ketenagakerjaan. Dalam bukunya yang berjudul Hubungan Industrial, Hubungan Majikan-Pekerja (Dua Pihak) dan Pemerintah (Hubungan Tripartit), Sentanoe Kertonegoro menjelaskan bahwa konsep hubungan industrial ini mencakup lebih dari sekadar hubungan antara buruh dan majikan. Hubungan ini berdampak pada berbagai aspek kehidupan masyarakat dan melibatkan

¹ Ika Mahartiningsih, Rini Kundayanti, and Suprihatin Suprihatin, "Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Malnutrisi Pada Balita Di Puskesmas Indong Halmahera Selatan Maluku Utara," *Jurnal Keperawatan Dan Kebidanan Nasional* 1, no. 1 (2023): 24–37.

² Mar'ie Mahfudz Harahap Arifuddin Muda Harahap, Rahmad Efendi, "Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Bagian Dari Diversifikasi Pendidikan Tinggi Hukum Untuk Menghasilkan Legal Professionals' Laporan Penelitian BOPTN UINSU MEDAN 2023," 2023, 13.

peran yang lebih luas dari hanya dua pihak, yakni pekerja dan pengusaha, tetapi juga melibatkan peran pemerintah dan masyarakat secara umum. Oleh karena itu, istilah yang lebih tepat digunakan adalah "hubungan kerja" karena dampak dari hubungan ini menyentuh tidak hanya kedua pihak yang terlibat langsung, tetapi juga berbagai elemen masyarakat lainnya.

Salah satu aspek krusial dalam hubungan kerja adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja terjadi ketika seorang pengusaha dan pekerja harus berpisah atau mengakhiri hubungan kerja, baik atas dasar kesepakatan bersama, alasan tertentu, atau secara sepihak. PHK sering kali menimbulkan dampak serius bagi pekerja, terutama jika terjadi secara sepihak tanpa memperhatikan hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati sebelumnya. Konflik ketenagakerjaan yang paling sering terjadi adalah ketika perusahaan mengambil keputusan untuk memecat karyawan dengan alasan tertentu yang dianggap merugikan bagi pihak pekerja. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan mengikuti kesepakatan awal, maka kemungkinan besar konflik yang timbul tidak akan berkepanjangan. Namun, kenyataannya, banyak pemberi kerja yang mengabaikan kewajiban atau tanggung jawabnya terhadap pekerja, sehingga keputusan untuk memutuskan hubungan kerja sering kali dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang.³

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan menimbulkan ketidakpastian dan kecemasan bagi karyawan. Kondisi ini tidak hanya merugikan karyawan dari segi keuangan, tetapi juga dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kesejahteraan keluarganya. Bagi banyak karyawan, kehilangan pekerjaan secara mendadak berarti hilangnya sumber pendapatan utama yang menopang kebutuhan hidup sehari-hari, baik untuk dirinya maupun keluarganya. Selain itu, pemutusan hubungan kerja secara sepihak sering kali menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja.⁴ Mereka merasa bahwa keputusan perusahaan untuk memecat mereka tidak didasari alasan yang jelas, sehingga mereka merasa tidak memiliki kekuatan atau kendali untuk melawan kebijakan tersebut. Pemutusan hubungan kerja yang sepihak ini menciptakan

ketimpangan yang lebih besar antara karyawan dan pengusaha, karena karyawan sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah dan tidak berdaya.

Selain dampak langsung terhadap pekerja, pemutusan hubungan kerja juga memiliki implikasi yang luas bagi hubungan industrial dan stabilitas ketenagakerjaan di tingkat nasional. Pemerintah memiliki peran penting dalam memastikan bahwa pekerja menerima perlakuan yang adil dan tidak mengalami diskriminasi dalam bentuk apa pun, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja. Dalam konteks ini, undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia berusaha memberikan perlindungan bagi pekerja agar mereka dapat menikmati hak-hak yang layak, termasuk hak atas kompensasi atau pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun, meskipun telah ada regulasi yang mengatur PHK, kenyataannya masih banyak kasus PHK sepihak yang merugikan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa upaya perlindungan hukum bagi pekerja belum sepenuhnya efektif dan memerlukan perhatian yang lebih serius dari pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya.

Menghadapi berbagai permasalahan ini, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai dampak pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha terhadap karyawan. Analisis ini penting untuk memahami sejauh mana pemutusan hubungan kerja secara sepihak memengaruhi kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkeadilan. Di satu sisi, kebutuhan akan perlindungan bagi pekerja harus dipenuhi agar mereka tidak menjadi korban ketidakadilan di tempat kerja. Di sisi lain, penting pula untuk mempertimbangkan kepentingan dunia usaha agar perusahaan tetap dapat beroperasi dengan fleksibilitas dan efisiensi.

Dengan latar belakang ini, penelitian mengenai dampak pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha terhadap karyawan diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang masalah ini. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan pemahaman

³ Arifuddin Muda Harahap, "Konflik Ketenagakerjaan Dalam Pertambahan Peran Filsafat Hukum Dalam Penyelesaiannya," 2023, 15.

⁴ Syaiful Asmi Hasibuan and Arifuddin Muda Harahap, "Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Perusahaan

Yang Melakukan Tindakan Diskriminasi Kepada Karyawan," *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 9, no. 3 (2022): 1572–77.

mendalam tentang dampak dari PHK sepihak bagi pekerja, tetapi juga untuk menyusun rekomendasi kebijakan yang lebih baik bagi pemerintah dan perusahaan dalam rangka menciptakan iklim hubungan kerja yang seimbang antara kepentingan pekerja dan dunia usaha.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif.⁵ Metode pengumpulan data dengan melakukan observasi. Studi kasus beberapa perusahaan yang melakukan PHK sepihak juga dianalisis untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai dampak yang dialami pekerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Alasan Yang Diperbolehkan Dan Larangan Perusahaan Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya karena beberapa alasan, antara lain:

- 1) Tidak berhasil menyelesaikan masa percobaan atau masa bergaji tetap.
- 2) PKWT atau perjanjian kerja telah berakhir.
- 3) Sanksi yang timbul akibat kesalahan atau pelanggaran berat yang dilakukan oleh karyawan.
- 4) Pengadilan memerintahkan penahanan atau menyatakan karyawan tersebut bersalah.
- 5) Dinyatakan bahwa karyawan tersebut telah melanggar ketentuan perusahaan, ketentuan perjanjian kerja, atau keduanya.
- 6) Mengundurkan diri tanpa tekanan atau paksaan.
- 7) Apabila karyawan atau pemilik perusahaan memutuskan untuk tidak lagi bekerja sama, maka mereka dapat melakukan merger, peleburan, atau perubahan status kepegawaian.
- 8) Perusahaan mengalami kerugian, sehingga akan terjadi PHK massal.
- 9) Perusahaan menjadi pailit atau bangkrut.
- 10) Karyawan dinyatakan meninggal dunia.
- 11) Karyawan tersebut mengakhiri masa kerja.
- 12) Meskipun telah dipanggil dua kali, karyawan tersebut tetap tidak masuk atau tidak masuk selama lima hari atau lebih.

- 13) Pekerja tersebut telah sakit selama lebih dari satu tahun atau setengah tahun.

Pengusaha tidak diperkenankan mengakhiri hubungan kerja dengan alasan-alasan sebagai berikut, sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 153 ayat (1):

- 1) Pekerja tidak dapat masuk kerja dalam jangka waktu paling lama 12 (dua belas) bulan karena sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
- 2) Pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban negara berdasarkan peraturan perundang-undangan
- 3) Pekerja menjalankan ibadah keagamaan sesuai dengan kepercayaannya;
- 4) Pekerja telah menikah;
- 5) Pekerja hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui;
- 6) Karyawan memiliki hubungan darah atau perkawinan satu sama lain, kecuali dinyatakan secara khusus dalam kontrak kerja, kebijakan bisnis, atau perjanjian tawar-menawar kolektif.
- 7) Karyawan membuat, bergabung, dan/atau mengawasi serikat pekerja; mereka terlibat dalam kegiatan serikat pekerja selama atau di luar jam kerja dengan izin dari pemberi kerja mereka; atau mereka melakukannya sesuai dengan ketentuan kontrak kerja mereka, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 8) Pekerja yang memberi tahu pemberi kerja kepada polisi mengenai tindakan pemberi kerja yang melakukan tindak pidana.
- 9) Akibat perbedaan pengetahuan, pandangan politik, agama, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, ciri fisik, atau status perkawinan.
- 10) Karyawan yang mengalami cacat permanen, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit akibat stres akibat pekerjaan yang dalam surat keterangan dokter disebutkan lamanya waktu pemulihan tidak diketahui.

B. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja

Pembentukan pedoman Untuk menjamin adanya kepastian hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau asosiasi pengusaha dalam suatu hubungan kerja, diperlukan landasan pengaturan hak dan

⁵ Trisna Rukhmana et al., *Metode Penelitian Kualitatif* (CV Rey Media Grafika, 2022).

kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/badan usaha pengusaha berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB).⁶

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, setiap orang berhak memperoleh pekerjaan dan upah yang layak sesuai dengan perikemanusiaan. Pasal 18 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menjamin bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan berhak atas perlakuan yang adil dan manusiawi di tempat kerja, menjadi penegasan lebih lanjut atas hak tersebut.

Penetapan hak pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Kep.150/Men/2000105, Pasal 1 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan,⁹ yaitu:

- 1) Uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atau buruh ketika meninggalkan jabatannya dikenal sebagai pesangon.
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, pembayaran pemberi kerja kepada pekerja atau buruh ditentukan oleh masa kerja pekerja atau buruh.
- 3) Jumlah uang yang dibayarkan pemberi kerja kepada pekerja atau buruh untuk mengganti waktu istirahat yang tidak dibayar, cuti panjang, biaya transportasi ke tempat kerja, biaya perumahan, biaya perawatan kesehatan, dan biaya lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial setelah pekerja atau buruh tersebut berakhir masa kerjanya dikenal sebagai uang kompensasi.

Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan pembayaran hak-hak yang seharusnya diterima jika terjadi pemutusan hubungan kerja merupakan amanat undang-undang bagi pengusaha.⁷ Uang pesangon ditetapkan sesuai dengan ayat (2) Pasal 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

- 1) Ketentuan mengenai pesangon diatur sebagai berikut: Masa kerja diartikan sebagai berikut:
 - a. Masa durasi kerja selama kurang dari satu tahun, dengan upah untuk masa tersebut;

- b. Masa durasi kerja selama kerja satu tahun atau lebih, tetapi kurang dari dua tahun, dengan upah dua bulan
 - c. Masa durasi kerja selama kerja dua tahun atau lebih, tetapi kurang dari tiga tahun, dengan upah tiga bulan
 - d. Masa durasi kerja selama kerja tiga tahun atau lebih, tetapi kurang dari empat tahun, dengan upah empat bulan.
 - e. lima (lima) bulan uang pesangon untuk masa kerja empat (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari lima (lima) tahun.
 - f. Masa durasi kerja selama kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari enam (enam) tahun, diberi upah enam (enam) bulan
 - g. Masa durasi kerja selama kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari tujuh (tujuh) tahun, diberi upah tujuh (tujuh) bulan
 - h. Masa durasi kerja selama 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari delapan (delapan) tahun, diberi upah delapan (delapan) bulan dan
 - i. Masa durasi kerja selama 8 (delapan) tahun atau lebih diberi upah sembilan (sembilan) bulan.
- 2) Ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 15 ayat (3), yakni sebagai berikut:
 - a. Masa durasi kerja selama tiga tahun atau lebih, tetapi tidak lebih dari enam tahun 2 (dua) bulan Upah;
 - b. Masa durasi kerja selama 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, maka memperoleh 3 (tiga) bulan Upah;
 - c. Masa durasi kerja selama 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, maka akan memperoleh 4 (empat) bulan Upah;
 - d. Masa durasi kerja selama 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, maka akan memperoleh 5 (lima) bulan Upah;
 - e. Masa durasi kerja selama 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18

⁶ Agus Wijaya, Solechan Solechan, and Suhartoyo Suhartoyo, "Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja," *Diponegoro Law Journal* 11, no. 2 (2022).

⁷ Purnomo Purnomo and Soekirno Soekirno, "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha," *Krisna Law: Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana* 4, no. 1 (2022): 49–58.

- (delapan belas) tahun, maka akan memperoleh 6 (enam) bulan Upah;
- f. Masa durasi kerja selama 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, maka akan memperoleh 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. Masa durasi kerja selama 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, maka akan memperoleh 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - h. Masa durasi kerja selama 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, , maka akan memperoleh 10 (sepuluh) bulan Upah.
- 3) Uang pengganti hak yang seharusnya diterima diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 15 ayat (4). Hak tersebut meliputi:
- a. Cuti tahunan yang belum digunakan dan belum berakhir masa berlakunya
 - b. Pengembalian biaya dan pengeluaran pekerja/buruh ke tempat kerja
 - c. Penggantian tempat tinggal, termasuk tunjangan kesehatan dan bantuan (ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon atau, jika memenuhi syarat, uang pengganti selama masa kerja)
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama, Perjanjian Kerja, atau Peraturan Perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan akan sangat berdampak pada perekonomian pekerja. Yang mana apabila pekerja tersebut merupakan seorang kepala keluarga yang harus menafkahi istri dan anaknya. Atau mungkin jika pekerja tersebut adalah tulang punggung keluarga yang harus menafkahi orang tua dan saudara kandungnya. Terlebih jika pekerja tersebut ialah seorang yang sudah berumur yang sudah tidak bisa mendapatkan pekerjaan lain karena keterbatasan usia dan tenaga. Bahkan jika dengan bekerja saja kebutuhan sehari-hari keluarga pekerja belum terpenuhi lalu dengan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan akan sangat mengganggu kestabilan perekonomian pekerja.⁸

Menurut Setiawan dan Yulianto Setiap posisi baru tidak dapat dibandingkan, terutama jika karyawan tersebut menerima gaji jauh lebih sedikit, yang akan memperburuk keadaan bagi mereka yang sudah kesulitan memenuhi kebutuhan keluarga mereka.⁹ Jika terjadi PHK mendadak, mereka akan mengalami kesulitan keuangan dalam memenuhi kebutuhan dasar anak-anak mereka, yang meliputi pakaian, makanan, perawatan kesehatan, dan pendidikan.

Dalam kondisi pengangguran dan uang pesangon serta dana asuransi belum diberikan oleh pihak perusahaan, untuk mengatasi kebutuhan pokok sehari-hari, mereka mencari pinjaman kepada famili, teman dan tetangga. Pada keadaan demikian menimbulkan gejala menurunnya pendapatan kesejahteraan keluarga secara sementara yang dalam artian dari kondisi normal menjadi kondisi kritis.

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak juga memengaruhi kehidupan sosial pekerja. Di masyarakat, individu yang di-PHK mungkin merasa malu atau kehilangan rasa hormat, yang dapat mempengaruhi interaksi sosial mereka di masyarakat. Kehilangan pekerjaan berarti kehilangan jaringan sosial yang terbentuk di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan manajemen. Pekerja yang terkena PHK akan merasa terisolasi dari ruang lingkup masyarakat disekitarnya.¹⁰

PHK sepihak juga memiliki dampak psikologis secara signifikan. Pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa adanya kesepakatan sering kali merasa cemas, tertekan dan kehilangan kepercayaan diri.¹¹ Kepercayaan yang hilang bukan hanya kepada diri sendiri tetapi kepada atasan selanjutnya dimana pekerja tersebut akan bekerja. Kondisi seperti ini dapat memperburuk kesehatan mental pekerja, menyebabkan depresi, stres dan gangguan emosional lainnya.¹² Ketidakpastian mengenai masa depan serta beban mencari pekerjaan baru memperparah dampak psikologi tersebut. Suasana hati yang buruk dan hilangnya minat pada kegiatan ekstrakurikuler mungkin disebabkan oleh pengangguran. Bahkan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak bisa menimbulkan pemikiran pemikiran yang dapat

⁸ Arifuddin Muda Harahap, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan," 2020, 20–22.

⁹ J Angkouw et al., "Abidin, Y.(2022). Pengantar Ekonomi Internasional. Ebook, 4 (1), 88–100. Aditama, LG, Yulianto, E., & Wilopo.(2015). Pengaruh Produksi Dan Nilai Tukar Terhadap Volume Ekspor (Studi Pada Volume Ekspor Jahe Indonesia Ke Jepang Periode 1994-2013).

Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)| Vol, 25 (1), 1–9., "Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) 50, no. 6 (n.d.): 44–50.

¹⁰ Mahasiswa Penerima Bidikmisi et al., "Antologi Opini, Puisi, Dan Cerpen," 2021.

¹¹ Muhammad Iqbal and Kisma Fawzea, *Psikologi Pasangan: Manajemen Konflik Rumah Tangga* (Gema Insani, 2020), 66.

merugikan diri sendiri seperti menyakiti diri sendiri.

C. Keuntungan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan

Perusahaan seringkali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak. Hal tersebut dilakukan perusahaan untuk mengambil kesempatan yang dapat menguntungkan perusahaan. Manfaat-manfaat ini mencakup hal-hal seperti penghematan biaya dan optimalisasi biaya tenaga kerja. PHK merupakan respons perusahaan terhadap kesulitan ekonomi, karena hal ini memungkinkan bisnis untuk meningkatkan keuntungan dan memangkas biaya dengan cepat. Tak hanya sampai disitu, banyak perusahaan yang sering bermain curang.¹²

Dalam beberapa kasus terdapat perusahaan yang memutuskan hubungan kerja sepihak tanpa ada alasan yang jelas kepada banyak pekerja. Yang mana hal tersebut dilakukan perusahaan agar para pekerja yang telah mengabdikan kepada perusahaan tersebut tidak mendapatkan pesangon yang besar sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan agar dapat mengurangi pengeluaran ekonomi Perusahaan. Namun alih-alih mendapatkan pesangon yang besar, perusahaan tersebut justru tidak membayarkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Bahkan sampai perusahaan tersebut dinyatakan pailit oleh Pengadilan dan harus memberikan hak-hak pekerja dengan cara menjual aset-aset yang dimiliki oleh perusahaan. Tetapi banyak dari pemilik perusahaan yang lalai dari tanggung jawabnya dan mengabaikan putusan pengadilan dan lebih memilih untuk membuka perusahaan baru dengan nama yang berbeda. Alur perusahaan seperti ini yang harus diwaspadai oleh para pencari kerja. Karena perusahaan yang bermain curang tidak pernah memikirkan dampak yang akan diterima oleh pekerja yang di PHK.¹³

D. Perlindungan Hukum dan Kebijakan Bagi Pekerja

Mencari pekerjaan yang layak dan sarana penghidupan bagi rakyatnya merupakan tanggung jawab penting negara. Masalah ketenagakerjaan harus menjadi salah satu bidang fokus utama bagi tiga pilar negara: cabang eksekutif melalui kebijakannya, cabang legislatif melalui kewenangan legislatifnya, dan cabang yudikatif melalui kewenangan yudikatifnya.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK sepihak sangatlah penting. Di Indonesia terdapat Undang-Undang yang mengatur proses PHK, termasuk pemberian pesangon, kompensasi, dan prosedur yang harus diikuti oleh perusahaan. Namun, implementasi dari undang-undang tersebut sering kali masih lemah, dan pekerja sering kali tidak mendapatkan hak-hak mereka. Oleh karena itu, perlunya kebijakan yang lebih tegas dan pengawasan yang ketat terhadap praktik PHK sepihak.¹⁴

Menurut sebuah studi oleh Prakoso, bisnis masih sering menggunakan ancaman fisik dan paksaan psikologis untuk mencapai tujuan mereka.¹⁵ Untuk membangun tempat kerja yang aman dan adil, langkah-langkah penegakan hukum yang lebih ketat beserta perlindungan bagi karyawan yang melaporkan insiden seperti ini diperlukan. Menegakkan hak pekerja atas ganti rugi atau kompensasi lebih lanjut atas pemutusan hubungan kerja yang salah sering kali menjadi tantangan. Menurut data dari Supriyadi, banyak pekerja memutuskan untuk tidak menggunakan sistem hukum untuk memperjuangkan hak-hak mereka karena khawatir akan kehilangan uang dan waktu.

Sistem peradilan hubungan industrial perlu direformasi untuk mempercepat, menekan biaya, dan meningkatkan aksesibilitas pekerja terhadap sistem hukum. Pekerja yang diputus kontraknya dan tidak diberikan hak-haknya dapat berupaya mengajukan perilaku perusahaan kepada pengawas ketenagakerjaan di instansi

¹² Arifuddin Muda Harahap et al., "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN DENGAN TIDAK DIBAYAR PESANGONNYA (STUDI KASUS PUTUSAN NO. 148/PDT. SUS-PHI/2020/PN. PLG)," *YUSTISI* 10, no. 2 (2023): 52–56.

¹³ Muhammad Asri Rajani Maha and Arifuddin Muda Harahap, "Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Terkait Ketentuan Waktu Istirahat Bagi

Pekerja/Buruh," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 9, no. 1 (2023): 346–52.

¹⁴ Harahap et al., "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN DENGAN TIDAK DIBAYAR PESANGONNYA (STUDI KASUS PUTUSAN NO. 148/PDT. SUS-PHI/2020/PN. PLG)."

¹⁵ Eko Nurisman, "Risalah Tantangan Penegakan Hukum Tindak Pidana Kekerasan Seksual Pasca Lahirnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 4, no. 2 (2022): 170–96.

ketenagakerjaan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Sesuai dengan semua persyaratan hukum, pemberi kerja harus memberikan penjelasan yang jelas tentang pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan. Karyawan memiliki hak bahkan dalam kasus di mana pemberi kerja memutuskan hubungan kerja secara sewenang-wenang, dan pemberi kerja tidak dapat menghindari tanggung jawabnya. Keputusan perusahaan untuk memberhentikan karyawan secara sepihak akan berdampak signifikan terhadap tenaga kerja. Karyawan yang mengalami kesulitan keuangan, harus mengalami ketidakamanan sosial, dan dapat mengalami stres akibat PHK yang dilakukan perusahaan. Kebijakan dan perlindungan hukum diperlukan bagi karyawan jika terjadi pemutusan hubungan kerja agar mereka dapat memperoleh hak-hak yang menjadi haknya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh pengusaha berdampak besar pada kesejahteraan sosial, psikologis, dan ekonomi karyawan. Secara ekonomi, pekerja kehilangan sumber pendapatan utama yang memengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan. Secara psikologis, PHK mengakibatkan stres, kecemasan, dan penurunan harga diri, yang semuanya dapat menyebabkan masalah kesehatan mental. Berkurangnya keterlibatan sosial dan penurunan status sosial dalam masyarakat merupakan indikator lebih lanjut dari dampak sosial tersebut. Meskipun undang-undang dan peraturan saat ini memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang dirugikan oleh PHK, implementasinya seringkali di bawah standar. Oleh karena itu, untuk membantu karyawan yang terdampak PHK dalam beradaptasi dan pulih, pemerintah dan serikat pekerja harus menerapkan kebijakan yang lebih kuat dan mendukung inisiatif. Mengurangi dampak buruk yang dialami pekerja memerlukan tindakan seperti pelatihan kerja, bantuan sosial, dan kemudahan akses ke kesempatan kerja lainnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjamin bahwa karyawan memiliki perlindungan yang lebih baik, dan bisnis perlu lebih memperhatikan penanganan PHK secara adil dan terbuka.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, sangat penting bagi pemerintah, perusahaan, dan serikat

pekerja untuk bersama-sama meningkatkan perlindungan bagi karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Pemerintah perlu memperkuat regulasi yang menjamin hak-hak pekerja dan memastikan pelaksanaannya melalui pengawasan yang ketat. Selain itu, perusahaan seharusnya memiliki kebijakan yang lebih transparan dalam penanganan PHK dan memberikan penjelasan yang jelas serta kompensasi yang adil bagi karyawan yang diberhentikan.

Untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan, pemerintah dan perusahaan perlu menyediakan pelatihan keterampilan baru, program bantuan sosial, dan akses yang lebih mudah ke peluang kerja lainnya. Ini akan membantu mereka dalam beradaptasi dan menemukan pekerjaan baru sehingga dampak negatif dari PHK dapat diminimalkan. Layanan dukungan psikologis, seperti konseling, juga penting untuk mengatasi dampak emosional akibat PHK, seperti stres dan kecemasan. Di sisi lain, serikat pekerja perlu diberdayakan untuk memberikan advokasi yang lebih kuat dan bantuan hukum bagi pekerja yang dirugikan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan para karyawan yang mengalami PHK dapat memperoleh perlindungan yang lebih baik, sekaligus menciptakan lingkungan ketenagakerjaan yang lebih adil dan transparan.

DAFTAR RUJUKAN

- Angkouw, J, Ekspor Minyak Kelapa Kasar Cco Di Sulawesi, Utara Jurnal Riset, M Apipudin, Y N Asrini, S Hodijah, N Nurhayani, I G Ayu, A Kirana, and D Negari. "Abidin, Y.(2022). Pengantar Ekonomi Internasional. Ebook, 4 (1), 88-100. Aditama, LG, Yulianto, E., & Wilopo.(2015). Pengaruh Produksi Dan Nilai Tukar Terhadap Volume Ekspor (Studi Pada Volume Ekspor Jahe Indonesia Ke Jepang Periode 1994-2013). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)| Vol, 25 (1), 1-9." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 50, no. 6 (n.d.): 44-50.
- Arifuddin Muda Harahap, Rahmad Efendi, Mar'ie Mahfudz Harahap. "Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Bagian Dari Diversifikasi Pendidikan Tinggi Hukum Untuk Menghasilkan Legal Professionals' Laporan Penelitian BOPTN UINSU MEDAN 2023," 2023.
- Bidikmisi, Mahasiswa Penerima, K I P Kuliah Tingkat Nasional, Gita Aprilia, and Chaula

- Intan Charir. "Antologi Opini, Puisi, Dan Cerpen," 2021.
- Harahap, Arifuddin Muda. "Konflik Ketenagakerjaan Dalam Pertambangan Peran Filsafat Hukum Dalam Penyelesaiannya," 2023.
- . "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan," 2020.
- Harahap, Arifuddin Muda, Kahyun Irgi Ramadhan, Swity Milen, Ramadhan Anshory, and M Jahid Attamamy Harahap. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN DENGAN TIDAK DIBAYAR PESANGONNYA (STUDI KASUS PUTUSAN NO. 148/PDT. SUS-PHI/2020/PN. PLG)." *YUSTISI* 10, no. 2 (2023): 52–56.
- Hasibuan, Syaiful Asmi, and Arifuddin Muda Harahap. "Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Tindakan Diskriminasi Kepada Karyawan." *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 9, no. 3 (2022): 1572–77.
- Iqbal, Muhammad, and Kisma Fawzea. *Psikologi Pasangan: Manajemen Konflik Rumah Tangga*. Gema Insani, 2020.
- Maha, Muhammad Asri Rajani, and Arifuddin Muda Harahap. "Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Terkait Ketentuan Waktu Istirahat Bagi Pekerja/Buruh." *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 9, no. 1 (2023): 346–52.
- Mahartiningsih, Ika, Rini Kundayanti, and Suprihatin Suprihatin. "Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Malnutrisi Pada Balita Di Puskesmas Indong Halmahera Selatan Maluku Utara." *Jurnal Keperawatan Dan Kebidanan Nasional* 1, no. 1 (2023): 24–37.
- Nurisman, Eko. "Risalah Tantangan Penegakan Hukum Tindak Pidana Kekerasan Seksual Pasca Lahirnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 4, no. 2 (2022): 170–96.
- Purnomo, Purnomo, and Soekirno Soekirno. "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha." *Krisna Law: Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana* 4, no. 1 (2022): 49–58.
- Rukhmana, Trisna, Danial Darwis, S IP, Abd Rahman Alatas, M M SE, Wico J Tarigan, Zulfin Rachma Mufidah, M H I Muhamad Arifin, Nur Cahyadi, and M M S ST. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Rey Media Grafika, 2022.
- Wijaya, Agus, Solechan Solechan, and Suhartoyo Suhartoyo. "Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja." *Diponegoro Law Journal* 11, no. 2 (2022).