

Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Tiara Kurniati*¹
Shafira Putri Azzahra²
Muhammad Zidan Hakim³
Enjum Jumhana⁴

^{1,2,3,4} Universitas Bina Bangsa

*e-mail: tiaraadharaya@gmail.com¹, shafira.azhr21@gmail.com²,
muhammadzidanhakim2604@gmail.com³, jumhanad@gmail.com⁴

Abstrak

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menelaah Pemutusan Hubungan Kerja pada PT Nikomas Gemilang, Banten, yang melibatkan sejumlah besar pekerja. Dalam konteks ini, PHK sepihak dianggap melanggar ketentuan hukum yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kasus ini menarik perhatian karena melibatkan 15.985 pekerja yang di-PHK tanpa mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan oleh UU. Latar belakang penelitian mencakup kekhawatiran bahwa alasan PHK mungkin didasarkan pada kondisi force majeure akibat pandemi COVID-19, meskipun tidak ada peraturan jelas yang mengatur klasifikasi tersebut dalam konteks ketenagakerjaan. Penelitian ini menganalisis upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja terdampak PHK sepihak melalui pendekatan yuridis normatif, dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan dalam studi kasus terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Nikomas Gemilang tidak memenuhi kewajiban untuk melakukan diskusi bipartit sebelum melakukan PHK, serta tidak memberikan informasi yang memadai kepada pekerja mengenai rencana PHK tersebut. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan perlunya penegakan hukum yang lebih ketat terhadap perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak, serta pentingnya perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja. Manfaat dari penelitian ini yaitu dapat dijadikan pertimbangan serta wawasan bagi pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan dalam memperbaiki regulasi dan praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

Kata kunci: PHK Masal, PT. Nikomas Gemilang, UU Cipta Kerja

Abstract

This research aims to examine the termination of employment at PT Nikomas Gemilang, Banten, which involved a large number of workers. In this context, unilateral layoffs are considered to violate applicable legal provisions, especially Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. This case attracted attention because it involved 15,985 workers who were terminated without following the provisions stipulated by the law. The research background includes concerns that the reason for layoffs may be based on force majeure conditions due to the COVID-19 pandemic, although there are no clear regulations governing such classification in the employment context. This research analyzes the legal remedies that can be taken by workers affected by unilateral layoffs through a normative juridical approach, by referring to laws and regulations in related case studies. The results show that PT Nikomas Gemilang did not fulfill the obligation to conduct bipartite discussions before conducting layoffs, and did not provide adequate information to workers regarding the layoff plan. The conclusion of this research emphasizes the need for stricter law enforcement against companies that conduct unilateral layoffs, as well as the importance of protecting workers' rights in accordance with the provisions of the Job Creation Law. The benefits of this research are that it can be used as a consideration and insight for policy makers and stakeholders in improving labor regulations and practices.

Keywords: Mass Layoffs, PT. Nikomas Gemilang, Job Creation Law

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang berasaskan hukum, sehingga dalam penyelenggaraan pemerintahan, serta dalam hubungan antara negara dan masyarakat maupun antarwarga selalu didasarkan pada aturan hukum. Oleh karena itu interaksi yang terjadi dapat melibatkan hubungan tripartit dalam hal ketenagakerjaan, seperti pada tenaga kerja atau karyawan, pengusaha dan pemerintah. Salah satu contohnya yaitu pada Hak Hubungan Kerja bagi tenaga kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal adalah suatu kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan untuk memberhentikan sejumlah besar karyawan dalam waktu yang relatif singkat. PHK massal sering kali menjadi pilihan terakhir bagi perusahaan dalam menghadapi berbagai kesulitan, baik itu yang bersifat internal maupun eksternal, seperti penurunan permintaan pasar, krisis ekonomi, efisiensi produksi, atau restrukturisasi organisasi. Bagi karyawan yang terdampak, PHK massal dapat menimbulkan konsekuensi sosial dan ekonomi yang signifikan, baik untuk individu tersebut maupun bagi komunitas yang bergantung pada perusahaan sebagai sumber utama pekerjaan.

Salah satu contoh nyata dari fenomena PHK massal di Indonesia dapat dilihat pada PT. Nikomas Gemilang, sebuah perusahaan manufaktur alas kaki yang beroperasi di Serang, Banten. PT. Nikomas Gemilang tidak hanya berperan penting dalam perekonomian nasional, tetapi juga berkontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja di kawasan tersebut. Namun, perusahaan ini terpaksa menghadapi keputusan sulit untuk melakukan PHK massal akibat berbagai faktor yang memengaruhi kelangsungan operasionalnya.

Pada tahun tertentu, PT. Nikomas Gemilang mengalami penurunan kinerja yang signifikan, baik dari sisi permintaan produk yang menurun di pasar domestik maupun internasional, serta tantangan dalam mengatasi persaingan inovasi yang intens di sektor manufaktur. Di samping itu, faktor global seperti kenaikan harga bahan baku dan perubahan dalam rantai pasokan turut memperburuk kondisi finansial perusahaan. Restrukturisasi internal juga menjadi bagian dari langkah perusahaan untuk beradaptasi dengan kebutuhan pasar dan meningkatkan efisiensi operasional. Dalam konteks inilah PHK massal menjadi pilihan yang harus diambil oleh perusahaan, dengan pertimbangan bahwa pengurangan jumlah tenaga kerja dapat mengurangi beban biaya tetap dan membantu kelangsungan bisnis.

Dampak dari PHK massal ini sangat luas. Di sisi pekerja, PHK massal menimbulkan dampak psikologis dan ekonomi yang signifikan, seperti hilangnya sumber pendapatan utama, ketidakpastian masa depan, serta potensi penurunan kualitas hidup bagi mereka dan keluarga yang bergantung pada penghasilan tersebut. Dari sisi perusahaan, meskipun PHK massal dapat mengurangi beban biaya, keputusan tersebut berisiko menciptakan ketegangan sosial, merusak hubungan industrial, dan memengaruhi citra perusahaan di mata masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Di tingkat makro, PHK massal dapat memperburuk tingkat pengangguran di daerah setempat dan menambah beban pada sektor pelayanan sosial.

Dengan pemahaman yang mendalam tentang penyebab dan dampak PHK massal di PT Nikomas Gemilang, diharapkan dapat ditemukan solusi-solusi yang tidak hanya membantu perusahaan untuk bertahan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan para pekerja yang menjadi bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui studi literatur dari berbagai sumber hukum, jurnal akademik, laporan perusahaan, serta artikel-artikel yang membahas fenomena Pemutusan Hubungan Kerja pada PT Nikomas Gemilang. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi isu-isu hukum yang relevan terkait dengan tren tersebut, serta menyarankan solusi yang dapat diimplementasikan oleh pembuat kebijakan. Studi kasus juga diambil dari negara-negara yang telah mengatur hukum ketenagakerjaan untuk pekerja jarak jauh, untuk mengidentifikasi praktik terbaik yang bisa diterapkan di negara lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Apa saja faktor penyebab terjadinya PHK secara sepihak di PT Nikomas Gemilang, Banten, dan bagaimana faktor-faktor tersebut berhubungan dengan kebijakan perusahaan, PHK secara sepihak di PT Nikomas Gemilang, Banten, merupakan isu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis faktor-faktor penyebab PHK serta bagaimana faktor-faktor tersebut terkait dengan kebijakan perusahaan. Berikut adalah analisis yang lebih mendetail:

1. Kondisi Ekonomi Global
 - a. Dampak Resesi Global

Kondisi ekonomi global yang tidak stabil, terutama akibat dari konflik Rusia-Ukraina serta dampak yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19 dapat mempengaruhi banyak industri salah satunya industri alas kaki. PT Nikomas Gemilang, yang mengandalkan ekspor untuk sebagian besar produknya, mengalami penurunan permintaan yang drastis. Data menunjukkan bahwa permintaan produk sepatu menurun hingga 50%, yang berdampak langsung pada pendapatan perusahaan.
 - b. Kenaikan Biaya Produksi

Selain penurunan permintaan, kenaikan harga bahan baku dan energi juga berkontribusi terhadap tekanan finansial perusahaan. Kenaikan biaya produksi ini membuat perusahaan harus mencari cara untuk mengurangi pengeluaran, salah satunya melalui PHK.

2. Kebijakan Pengunduran Diri Sukarela
 - a. Rencana Pengunduran Diri Secara Sukarela

Sebagai upaya awal untuk mengurangi jumlah karyawan, PT Nikomas Gemilang meluncurkan rencana pengunduran diri secara sukarela. Rencana ini dibuat dengan memberikan pesangon kepada karyawan yang bersedia meninggalkan perusahaan secara sukarela. Namun, program ini tidak mencapai target yang diharapkan; hanya 896 dari 1.600 karyawan yang memenuhi syarat dan mendaftar untuk program tersebut.
 - b. Kegagalan dalam Mencapai Target

Kegagalan dalam mencapai target pengunduran diri sukarela menandakan adanya ketidakpuasan atau ketidakpastian di kalangan karyawan mengenai masa depan mereka di perusahaan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi yang jelas dari manajemen mengenai kondisi perusahaan dan prospek ke depan.

3. Langkah Efisiensi Perusahaan
 - a. Upaya Efisiensi Sebelum PHK

Sebelum memutuskan untuk melakukan PHK, manajemen PT Nikomas Gemilang telah menerapkan berbagai langkah efisiensi, seperti:

 - Menghentikan rekrutmen baru.
 - Mengurangi jam kerja karyawan.
 - Menerapkan program cuti khusus tanpa gaji.

Meskipun langkah-langkah ini bertujuan untuk mengurangi biaya operasional, mereka tidak cukup efektif dalam mengatasi masalah finansial yang lebih mendalam.
 - b. Keputusan PHK sebagai Langkah Terakhir

Setelah mempertimbangkan semua opsi yang ada dan melihat bahwa langkah-langkah efisiensi tidak membawa hasil yang diharapkan, manajemen akhirnya mengambil keputusan untuk melakukan PHK sepihak sebagai langkah terakhir untuk menyeimbangkan jumlah tenaga kerja dengan kondisi bisnis yang ada.

4. Faktor Internal Perusahaan
 - a. Kebijakan Manajemen

Kebijakan manajemen dalam menghadapi krisis juga berperan penting dalam keputusan PHK sepihak. Terdapat kemungkinan bahwa manajemen mengambil keputusan berdasarkan analisis jangka pendek tanpa mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap karyawan dan reputasi perusahaan.
 - b. Kurangnya Komunikasi

Kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan mengenai kondisi perusahaan dapat menyebabkan ketidakpahaman dan ketidakpuasan di kalangan

pekerja. Karyawan mungkin merasa terasing dan tidak memiliki kontrol atas situasi mereka, sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik.

PHK sepihak di PT Nikomas Gemilang merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor eksternal dan internal. Krisis ekonomi global, kegagalan program pengunduran diri sukarela, langkah-langkah efisiensi yang tidak memadai, serta kebijakan manajemen yang kurang transparan semuanya berkontribusi terhadap keputusan sulit ini. Penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali strategi manajerialnya dan mempertimbangkan solusi alternatif dalam menghadapi tantangan serupa di masa depan. Selain itu, perlu adanya peningkatan komunikasi antara manajemen dan tenaga kerja untuk membuat lingkungan kerja yang lebih transparan dan kolaboratif, sehingga dapat meminimalkan risiko PHK secara sepihak dimasa mendatang. Penelitian lebih lanjut diharapkan lebih memahami dampak jangka panjang dari PHK ini terhadap karyawan dan komunitas lokal serta mencari cara untuk memperbaiki hubungan industrial di Indonesia.

Dampak Hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak terhadap Hak-Hak Pekerja di PT Nikomas Gemilang

Bagaimana dampak hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap hak yang diberikan kepada pekerja di PT Nikomas Gemilang, serta upaya yang dapat dilakukan untuk melindungi hak para pekerja dengan mempertimbangkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PHK secara sepihak di PT Nikomas Gemilang membawa dampak hukum yang signifikan terhadap hak pekerja.

1. Dampak Hukum PHK Sepihak

a. Pelanggaran Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan

PHK sepihak yang dilakukan tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya pada UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum. Perusahaan diwajibkan untuk melakukan perundingan terlebih dahulu dan memberikan alasan yang jelas sebelum memutuskan hubungan kerja[4]. Jika perusahaan tidak memenuhi kewajiban ini, mereka dapat dikenakan sanksi administratif dan pidana.

b. Hak Pekerja yang Dilanggar

Dalam kasus PHK secara sepihak, hak para pekerja sering kali diabaikan. Menurut UU Ketenagakerjaan, pekerja yang di-PHK akan mendapatkan:

- Pesangon yaitu uang kompensasi berdasarkan masa kerja.
- Uang penghargaan: Untuk masa kerja yang telah dijalani.
- Hak ganti rugi: Atas kerugian yang diderita akibat PHK.

Ketidakpatuhan perusahaan dalam memenuhi hak-hak ini dapat menimbulkan tuntutan hukum dari pekerja.

c. Konsekuensi Pidana bagi Perusahaan

PHK sepihak dapat berujung pada proses pidana jika terdapat unsur pelanggaran hukum, seperti pemalsuan alasan PHK atau pengabaian hak-hak pekerja. Dalam kasus seperti itu, perusahaan dan pengelolanya dapat dikenakan hukuman penjara dan denda[1]. UU Cipta Kerja mengatur bahwa perusahaan yang tidak membayar pesangon dan hak-hak lainnya dapat diancam dengan masa kurungan hingga 4 tahun dan denda hingga Rp 400 juta .

2. Upaya Hukum untuk Melindungi Hak-Hak Pekerja

a. Jalur Hukum

Pekerja yang merasa dirugikan akibat PHK sepihak memiliki beberapa opsi untuk menuntut keadilan:

- Mediasi: Mengajukan mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja setempat untuk mencari penyelesaian secara damai.

- Pengadilan Hubungan Industrial: Jika mediasi gagal, pekerja dapat menuntut kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk menuntut pemulihan terhadap hak mereka.
 - Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM): Jika PHK dianggap melanggar hak asasi manusia, pekerja dapat melaporkan kasusnya ke Komnas HAM untuk penyelidikan lebih lanjut.
- b. Perlindungan Hukum Berdasarkan Perundang-Undangan
- Dalam peraturan perundang-undangan dapat memberikan perlindungan bagi para pekerja melalui ketentuan-ketentuan berikut:
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Mengatur secara rinci tentang prosedur PHK dan hak pekerja.
 - UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja: Menyediakan kerangka hukum baru terkait ketenagakerjaan dan perlindungan bagi pekerja dalam situasi PHK.
- c. Tindakan Administratif
- Pemerintah juga memiliki wewenang untuk mengambil tindakan administratif terhadap perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak, termasuk:
- Sanksi Administratif: Dikenakan kepada perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan hukum terkait PHK.
 - Pembayaran Ganti Rugi: Perusahaan diwajibkan membayar ganti rugi kepada pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dampak hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT Nikomas Gemilang sangat serius dan berpotensi merugikan hak-hak pekerja. Melalui pemahaman akan konsekuensi hukum serta upaya hukum yang tersedia, pekerja memiliki kemampuan untuk melindungi hak-haknya berdasarkan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Perusahaan harus berhati-hati dalam mengambil keputusan terkait PHK dan menetapkan bahwa semua proses dilakukan berdasarkan pada ketentuan hukum untuk menghindari sanksi serta menjaga hubungan baik dengan karyawan.

Tindakan yang dapat diambil oleh PT Nikomas Gemilang untuk menghindari pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan memastikan kepatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia

PT. Nikomas Gemilang, sebagai perusahaan yang beroperasi di industri tekstil dengan merek Nike, dapat mengambil beberapa langkah strategis untuk mencegah terjadinya PHK secara sepihak dan memastikan kepatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Berikut adalah prosedur yang dapat diambil:

1. Pencegahan Jangka Pendek

- Freeze Hiring
Menghentikan rekrutmen baru dapat memberikan ruang bagi perusahaan untuk mengevaluasi struktur organisasi dan prioritas proyek-proyek yang sedang berlangsung.
- Memotong Biaya Lebih Jam atau Meniadakan Lebih Jam Sama Sekali
Menghemat biaya tambahan jam kerja dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi beban finansial perusahaan, sehingga memberikan ruang untuk alokasi budget pada area lain yang lebih strategis.
- Efisiensi Biaya-Biaya Subscription Karyawan yang Tidak Esensial
Mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang tidak esensial dapat membantu dalam mengurangi biaya overhead dan meningkatkan produktivitas total perusahaan.

2. Pencegahan Jangka Menengah

- a. Penundaan Kenaikan Gaji

Menunda kenaikan gaji dapat membantu perusahaan dalam menghemat biaya payroll dan memberikan waktu untuk evaluasi kebutuhan keuangan yang lebih lanjut. Namun, pastikan bahwa penundaan ini tidak berdampak besar pada motivasi karyawan.

b. Pemotongan Gaji

Pemotongan gaji ringan dapat menjadi alternatif jika penundaan kenaikan gaji tidak cukup efektif. Pastikan bahwa pemotongan ini dilakukan secara proporsional dan transparan guna menghindari kekecewaan karyawan.

c. Penawaran Cuti Jangka Panjang

Menawarkan cuti jangka panjang dapat membantu mengurangi jumlah karyawan aktif sementara waktu, sehingga mengurangi biaya operasional dan memberikan waktu untuk restrukturisasi perusahaan.

3. Pencegahan Jangka Panjang

a. Penawaran Pensiun Dini dengan Keuntungan Spesifik

Menawarkan pensiun dini dengan keuntungan spesifik dapat membuat karyawan tertarik untuk mengambil pensiun tanpa perlu melakukan PHK secara masal. Ini dapat membantu mengurangi stres dan kompleksitas dalam proses PHK.

b. Fokus pada Investasi dan Pengembangan

Memberikan Pelatihan, Kursus, dan Mentoring Terstruktur

Memastikan tersedia pelatihan, kursus, dan mentoring yang terstruktur dapat membantu karyawan meningkatkan kompetensi dan adaptabilitas mereka, sehingga mereka dapat memaksimalkan potensi mereka bahkan dalam situasi reduksi staf. Ini juga dapat mengurangi risiko burnout dan meningkatkan kepuasan kerja.

• Komunikasi Transparan dan Partisipatif

a. Melakukan Komunikasi yang Baik dengan Serikat Buruh/Karyawan
Komunikasi yang baik dan partisipatif dengan serikat buruh/karyawan dapat membantu dalam mengidentifikasi solusi yang tepat dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Ini juga dapat membantu dalam menghindari konflik dan memfasilitasi proses perundingan yang lebih efektif.

• Perundingan Antara Pengusaha dan Serikat Buruh/Karyawan

b. Melakukan Perundingan yang Profesional

PHK tidak dapat dihindari, maka perundingan profesional antara pengusaha dan serikat buruh/karyawan harus dilakukan. Perundingan ini harus berbasis data dan transparansi untuk mencapai hasil yang adil dan menguntungkan bagi semua pihak. Bila perundingan gagal mencapai kesepakatan, pengusaha wajib memperoleh keputusan dari lembaga penyelesaian sengketa terhadap hubungan industri sebelum melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK).

4. Pertimbangan Legal dan Etika

a. Mengikuti Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dengan mengikuti undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, PHK harus dilakukan dengan alasan-alasan yang sah dan tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang. Perusahaan harus memperhatikan bahwa PHK dilaksanakan secara etis dan tidak menimbulkan kerugian bagi para pekerja atau buruh. Dengan mengambil langkah-langkah tersebut, PT Nikomas Gemilang dapat mencegah terjadinya PHK secara sepihak dan memastikan kepatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Ini juga dapat membantu

dalam meningkatkan reputasi perusahaan dan mempromosikan lingkungan kerja yang lebih stabil dan harmonis.

KESIMPULAN

PHK sepihak yang terjadi di PT Nikomas Gemilang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk penurunan permintaan pasar global akibat konflik internasional seperti perang Rusia-Ukraina serta inflasi yang tinggi. Selain itu, kebijakan perusahaan yang tidak berhasil memenuhi kuota pengunduran diri sukarela turut menjadi alasan utama di balik keputusan untuk melakukan PHK. Situasi ini menekankan pentingnya kebijakan perusahaan yang lebih responsif terhadap dinamika pasar guna menghindari langkah drastis seperti PHK sepihak.

Dampak hukum dari PHK sepihak terhadap hak-hak pekerja sangat signifikan. Pekerja kehilangan pendapatan dan menghadapi ketidakpastian terkait status pekerjaan mereka. Untuk melindungi hak-hak ini, diperlukan proses mediasi yang melibatkan serikat pekerja dan lembaga ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan memastikan bahwa setiap prosedur PHK dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, pekerja yang merasa dirugikan memiliki hak untuk mengajukan tuntutan hukum guna memperoleh keadilan dan kompensasi.

Sebagai langkah pencegahan, PT Nikomas Gemilang dapat mengambil pendekatan proaktif, seperti meningkatkan komunikasi dan transparansi antara manajemen dan karyawan. Program pengunduran diri sukarela yang lebih efektif juga dapat menjadi solusi untuk mengurangi risiko PHK. Di sisi lain, perusahaan harus memastikan kepatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan secara berkala mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan. Memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam menghadapi perubahan pasar juga merupakan langkah penting untuk mencegah terjadinya PHK sepihak di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- BBC Indonesia. (2024, 12 September). "Gelombang PHK diperkirakan tembus 70.000 pekerja, serikat buruh bertanya 'Mana lapangan pekerjaan yang dijanjikan pemerintah?'" <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c36ngdn0809o>. Diakses pada 9 Januari 2025
- GoodStats. (2024, 16 Oktober). "Jumlah Pengangguran Indonesia 2024, Apakah PHK Massal Akan Berpengaruh?", <https://data.goodstats.id/statistic/jumlah-pengangguran-indonesia-2024-apakah-phk-massal-akan-berpengaruh-aSZlq>. Diakses pada 8 Januari 2025
- UGM. (2024, 7 Agustus). "Badai PHK Menghantam Indonesia, Berikut Rekomendasi Pakar UGM". <https://ugm.ac.id/id/berita/badai-phk-menghantam-indonesia-berikut-rekomendasi-pakar-ugm/>. Diakses pada 9 Januari 2025
- Dewi Suwantari, I.G.A. & Astariyani, N.L.G. *Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali.
- Hukum Online.Com. (2025, 14 Januari) "Perlindungan PHK Sepihak dalam Undang-Undang" <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-phk-sepihak-dalam-undang-undang-lt62a18f40a402f>. Diakses pada tanggal 8 Januari 2025
- Kemnaker. (2024, 20 September). "Tenaga Kerja ter-PHK, Agustus Tahun 2024" <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1921>. Diakses pada 8 Januari 2025
- Kesuma, Muhammad Emil. (2020) *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak* (Skripsi, UNSRI, 2020)
- Yuliana & Inovani, Prudis Suryo. *Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Uu Cipta Kerja) Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-Phi/2023*

- Mediana, (2024, 25 Mei). "Fenomena Pemutusan Hubungan Kerja Cenderung Masih Marak". <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/05/25/fenomena-pemutusan-hubungan-kerja-cenderung-masih-marak>. Diakses pada tanggal 8 Januari 2025
- Ade Fathul Mufid, (2024, 16 Oktober). "Jumlah Pengangguran Indonesia 2024, Apakah PHK Massal Akan Berpengaruh?" <https://data.goodstats.id/statistic/jumlah-pengangguran-indonesia-2024-apakah-phk-massal-akan-berpengaruh-aSZlq>. Diakses pada tanggal 8 Januari 2025