

## **Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan**

Raihan Azis Sibarani, Anil tajrah, fatimah azzahrah lubis, Adiniya Wirasti, Rasyid simamora

Email : [azis16sibarani@gmail.com](mailto:azis16sibarani@gmail.com) [anilsinaga980@gmail.com](mailto:anilsinaga980@gmail.com) [fatimahlubis516@gmail.com](mailto:fatimahlubis516@gmail.com)  
[astygokil24@gmail.com](mailto:astygokil24@gmail.com) [rasyidsimamora3@gmail.com](mailto:rasyidsimamora3@gmail.com)

**Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek hukum terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan di Indonesia, dengan fokus pada pelanggaran hak-hak pekerja dan konsekuensi hukum bagi perusahaan. Metode yang digunakan adalah pustaka (library research), yang melibatkan kajian terhadap peraturan perundang-undangan, literatur, dan putusan pengadilan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK sepihak sering kali dilakukan tanpa mengikuti prosedur yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja, baik secara finansial maupun psikologis. Selain itu, analisis terhadap putusan pengadilan menunjukkan bahwa perusahaan yang melakukan PHK sepihak dapat dikenakan sanksi administratif dan kewajiban untuk membayar ganti rugi kepada pekerja. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan kesadaran hukum di kalangan perusahaan dan pekerja, serta penguatan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mencegah terjadinya PHK sepihak yang merugikan.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, PHK Sepihak, Hukum Ketenagakerjaan.

### **Abstract**

*This study aims to analyze the legal aspects related to unilateral termination of employment (PHK) by companies in Indonesia, with a focus on violations of workers' rights and legal consequences for companies. The method used is library research, which involves a review of relevant laws and regulations, literature, and court decisions. The results of the study indicate that unilateral layoffs are often carried out without following the procedures stipulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, which results in losses for workers, both financially and psychologically. In addition, an analysis of court decisions shows that companies that carry out unilateral layoffs can be subject to administrative sanctions and the obligation to pay*

*compensation to workers. This study recommends the need to increase legal awareness among companies and workers, as well as strengthening the mechanism for resolving industrial relations disputes to prevent unilateral layoffs that are detrimental.*

*Keywords: Termination of Employment, Unilateral Layoffs, Employment Law.*

## **Pendahuluan**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak merupakan salah satu isu krusial dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Fenomena ini semakin marak terjadi, terutama dalam konteks perubahan ekonomi dan dinamika pasar kerja yang tidak menentu. PHK sepihak sering kali dilakukan oleh perusahaan tanpa alasan yang jelas dan tanpa mengikuti prosedur yang diatur dalam perundang-undangan, sehingga menimbulkan dampak negatif yang signifikan bagi pekerja. Dalam banyak kasus, pekerja yang di-PHK sepihak tidak hanya kehilangan sumber penghasilan, tetapi juga mengalami dampak psikologis yang mendalam, seperti stres, kecemasan, dan depresi akibat ketidakpastian masa depan.

Ketidakpastian hukum yang dihadapi oleh pekerja akibat PHK sepihak juga menjadi perhatian utama. Banyak pekerja yang tidak mengetahui hak-hak mereka dalam menghadapi situasi tersebut, sehingga mereka sering kali tidak dapat mengambil langkah hukum yang tepat untuk melindungi diri mereka. Hal ini diperparah oleh kurangnya pemahaman tentang prosedur hukum yang harus diikuti oleh perusahaan dalam melakukan PHK, serta minimnya sosialisasi mengenai hak-hak pekerja di kalangan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam aspek hukum yang mengatur PHK sepihak dan konsekuensi hukum yang dihadapi oleh perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK diatur secara ketat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan turunannya. Peraturan tersebut secara jelas menetapkan bahwa PHK harus didasarkan pada alasan yang sah dan melalui prosedur yang tepat, seperti mediasi oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika terjadi perselisihan antara perusahaan dan pekerja. Akan tetapi, pelaksanaan di lapangan sering kali berbeda dengan aturan hukum yang berlaku, dimana PHK sepihak tetap terjadi dan berdampak terhadap ketidakpastian hukum bagi kedua belah pihak, khususnya para pekerja.

PHK sepihak oleh perusahaan sering kali dilakukan dengan alasan efisiensi, restrukturisasi, atau penurunan kinerja perusahaan. Namun, tidak jarang alasan tersebut digunakan sebagai dalih untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja. Misalnya, perusahaan yang ingin mengurangi biaya operasional dapat melakukan PHK tanpa memberikan kompensasi yang layak atau tanpa melalui prosedur yang benar. Dalam hal ini, pekerja seringkali berada dalam posisi yang lemah dan sulit untuk memperjuangkan hak-haknya (Rahmad, 2017). Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana sistem hukum di Indonesia melindungi pekerja dari tindakan PHK sepihak yang tidak adil (Salih, 2019).

Perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam PHK sepihak juga mencakup hak atas kompensasi. Undang-undang mengatur bahwa pekerja yang di-PHK berhak menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja yang tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai karena berbagai alasan, seperti kebangkrutan perusahaan atau ketidakpatuhan pengusaha terhadap ketentuan hukum (Miller, 2020). Penelitian ini akan menganalisis bagaimana hak atas kompensasi diimplementasikan dan mencari cara untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan undang-undang (Wilson, 2021).

PHK sepihak tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga pada keluarganya. Ketika seorang pekerja kehilangan pekerjaan, keluarga mereka seringkali mengalami kesulitan ekonomi dan sosial. Anak-anak mungkin harus putus sekolah, dan kebutuhan dasar seperti makanan dan perumahan menjadi sulit terpenuhi (Ahmadi, 2020). Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak pekerja yang di-PHK juga harus mencakup dukungan bagi keluarga mereka. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana kebijakan sosial dapat membantu keluarga pekerja yang di-PHK untuk tetap bertahan dan beradaptasi dengan situasi baru (Salih, 2022).

Salah satu tantangan utama dalam perlindungan hak pekerja adalah ketidakpastian hukum. Meskipun undang-undang telah mengatur hak-hak pekerja dalam PHK, implementasinya seringkali tidak konsisten. Pekerja dan pengusaha seringkali memiliki pemahaman yang berbeda mengenai ketentuan hukum, yang dapat menyebabkan konflik dan sengketa (Anderson, 2019). Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan pemahaman mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja.

Dengan mempertimbangkan berbagai permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh

perusahaan, serta mengevaluasi dampaknya terhadap pekerja dan perusahaan dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan metode pustaka (library research). Fokus utama penelitian adalah menganalisis ketentuan hukum yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak melalui kajian peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang relevan.

Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku hukum, jurnal ilmiah, dan putusan pengadilan. Pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui studi literatur untuk memastikan kredibilitas dan relevansi informasi.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan interpretatif, yang memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi norma hukum dan praktik pelaksanaan PHK sepihak. Penelitian ini tidak mencakup pengumpulan data primer, sehingga hasilnya bersifat teoritis dan normatif, yang dapat menjadi dasar untuk kajian lebih lanjut di bidang ketenagakerjaan.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Aspek Hukum yang Mengatur PHK Sepihak**

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan merupakan tindakan yang harus tunduk pada aturan hukum yang ketat. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan melalui tahapan prosedural, termasuk pemberitahuan tertulis, mediasi, dan persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika diperlukan., PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan mengikuti prosedur yang ditetapkan. Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa PHK dapat dilakukan karena alasan tertentu, seperti pelanggaran berat, dengan dalih efisiensi, penurunan kinerja, atau alasan non-teknis lainnya.. Namun, praktik di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan melakukan PHK sepihak tindakan ini sering kali dilakukan tanpa konsultasi dengan serikat pekerja atau tanpa upaya mediasi terlebih

dahulu. Pelanggaran semacam ini secara hukum merupakan bentuk pengingkaran terhadap prinsip keadilan dan perlindungan terhadap hak pekerja tanpa mengikuti prosedur yang benar, seperti tidak memberikan pemberitahuan sebelumnya atau tidak melakukan mediasi dengan pekerja. Hal ini menciptakan ketidakpastian hukum dan merugikan pekerja yang seharusnya dilindungi oleh undang-undang.

Hak pekerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan mencakup berbagai aspek yang penting untuk dipertimbangkan. Salah satu hak yang penting adalah hak atas kompensasi. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, pekerja yang di-PHK berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Namun, dalam praktiknya, tidak jarang pekerja menghadapi kendala dalam memperoleh kompensasi yang seharusnya mereka terima. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan, seperti ketidakmampuan perusahaan untuk membayar kompensasi atau ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak atas kompensasi pekerja dalam PHK sepihak harus diperkuat untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi dan masa kerja mereka (Mansur, M. Arief. 2018)

Selain hak atas kompensasi, pekerja juga memiliki hak atas pemberitahuan yang benar dan tepat waktu sebelum dilakukan PHK. Pemberitahuan ini memberi kesempatan kepada pekerja untuk mempersiapkan diri menghadapi PHK, seperti mencari pekerjaan baru atau mengatur keuangan mereka. Namun, dalam beberapa kasus, perusahaan tidak memberikan pemberitahuan yang memadai atau malah melakukan PHK tanpa memberikan pemberitahuan sama sekali. Hal ini menyebabkan ketidakpastian dan kecemasan bagi pekerja yang di-PHK. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak atas pemberitahuan harus diperkuat untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi kewajibannya untuk memberikan pemberitahuan yang cukup kepada pekerja sebelum melakukan PHK (Supriyadi, A. 2015).

Hak pekerja dalam konteks PHK sepihak oleh perusahaan mencakup berbagai aspek yang penting untuk dipertimbangkan. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam situasi ini sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif serta untuk mencegah penyalahgunaan wewenang oleh perusahaan. Dengan memperkuat perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam PHK sepihak, diharapkan dapat tercipta hubungan kerja yang lebih adil, harmonis, dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

Sebagai contoh, dalam Putusan Mahkamah Agung No. 123 K/Pdt.Sus-PHI/2018, pengadilan memutuskan bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak memenuhi syarat hukum. Dalam kasus tersebut, perusahaan tidak memberikan alasan yang jelas dan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan, sehingga pengadilan memerintahkan perusahaan untuk membayar ganti rugi kepada pekerja dan mengembalikan mereka ke posisi semula. Keputusan ini menunjukkan bahwa hukum memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak dan menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap prosedur hukum yang berlaku. Dengan demikian, perusahaan harus lebih berhati-hati dan mematuhi ketentuan yang ada untuk menghindari konsekuensi hukum yang merugikan.

## 2. Dampak PHK Sepihak Terhadap Pekerja

Dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja sangat signifikan, baik dari segi ekonomi maupun psikologis. Secara ekonomi, pekerja yang di-PHK sepihak kehilangan sumber penghasilan yang menjadi tumpuan hidup mereka dan keluarganya. Kehilangan pekerjaan ini dapat menyebabkan kesulitan finansial yang serius, termasuk kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan pendidikan anak. Dalam banyak kasus, pekerja yang kehilangan pekerjaan juga berisiko mengalami penurunan status sosial dan stigma di masyarakat. Misalnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2020), ditemukan bahwa pekerja yang di-PHK sepihak mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan baru di tengah kondisi pasar kerja yang kompetitif, yang sering kali mengakibatkan mereka terjebak dalam lingkaran kemiskinan dan ketidakpastian ekonomi.

Dari segi psikologis, pekerja yang di-PHK sepihak sering mengalami stres, kecemasan, dan depresi akibat kehilangan pekerjaan tanpa alasan yang jelas. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami PHK sepihak cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih buruk dibandingkan dengan mereka yang di-PHK melalui prosedur yang benar. Wibowo (2019) mencatat bahwa dampak psikologis ini tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga dapat berdampak pada hubungan sosial dan keluarga mereka. Pekerja yang mengalami PHK sepihak sering kali merasa terasing dan kehilangan rasa percaya diri, yang dapat mempengaruhi interaksi mereka dengan orang lain. Hal ini dapat menyebabkan isolasi sosial, di mana individu merasa tidak memiliki dukungan dari lingkungan sekitar, yang pada gilirannya dapat memperburuk kondisi mental mereka.

Selanjutnya, dampak psikologis dari PHK sepihak dapat berlanjut dalam jangka panjang. Pekerja yang mengalami PHK sepihak mungkin mengalami kesulitan dalam

membangun kembali kepercayaan diri dan motivasi untuk mencari pekerjaan baru. Penelitian oleh Santoso (2021) menunjukkan bahwa pekerja yang di-PHK sepihak cenderung mengalami gangguan kecemasan yang berkepanjangan, yang dapat mempengaruhi kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Selain itu, dampak ini juga dapat dirasakan oleh anggota keluarga, di mana ketegangan dan stres yang dialami oleh pekerja dapat menular kepada anggota keluarga lainnya, menciptakan suasana rumah yang tidak harmonis dan berpotensi merusak hubungan interpersonal.

Terakhir, dampak sosial PHK sepihak juga membawa dampak sosial yang signifikan. Pekerja yang kehilangan pekerjaan kehilangan jaringan sosial yang dibangun selama bertahun-tahun di tempat kerja. Mereka juga kehilangan status sosial yang selama ini melekat sebagai bagian dari komunitas produktif. Hal ini berkontribusi terhadap isolasi sosial, di mana korban PHK merasa terasing dari lingkungan sosialnya.

Ketidakstabilan sosial juga terlihat dalam meningkatnya ketimpangan ekonomi dan kecemburuan sosial, khususnya jika PHK dilakukan tanpa transparansi dan akuntabilitas dari pihak perusahaan. Dalam masyarakat yang bergantung pada ekonomi informal dan jaringan kerja komunitas, PHK sepihak bisa menciptakan efek domino yang memengaruhi stabilitas sosial secara lebih luas.

Dengan demikian, dampak PHK sepihak tidak hanya terbatas pada aspek ekonomi, tetapi juga memiliki implikasi yang mendalam terhadap kesehatan mental dan hubungan sosial pekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan konsekuensi dari keputusan PHK dan memastikan bahwa prosedur yang sesuai diikuti untuk melindungi hak-hak pekerja.

### 3. Dampak PHK Sepihak Terhadap Perusahaan

Bagi perusahaan, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dapat menimbulkan konsekuensi hukum yang serius. Perusahaan yang melanggar ketentuan hukum terkait PHK dapat dikenakan sanksi administratif, termasuk denda dan kewajiban untuk membayar ganti rugi kepada pekerja. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketidakpatuhan terhadap prosedur PHK dapat berakibat pada tuntutan hukum yang merugikan perusahaan secara finansial. Selain itu, reputasi perusahaan juga dapat tercemar akibat praktik PHK yang tidak sesuai dengan hukum, yang dapat berdampak negatif pada hubungan perusahaan dengan karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas. Reputasi yang

buruk dapat mengakibatkan hilangnya kepercayaan dari konsumen dan mitra bisnis, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi daya saing perusahaan di pasar (Santoso,R 2021).

Ketidakpatuhan terhadap hukum dapat mengakibatkan hilangnya kepercayaan dari karyawan, yang dapat mempengaruhi moral dan produktivitas karyawan yang tersisa. Ketika karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka, hal ini dapat menyebabkan penurunan loyalitas dan motivasi, yang berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak mematuhi hukum ketenagakerjaan cenderung mengalami peningkatan tingkat turnover karyawan, yang dapat menambah biaya rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru (Rahman,A. 2020).

Praktik PHK sepihak juga dapat mengganggu stabilitas organisasi. Ketidakpastian mengenai keamanan pekerjaan dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, perusahaan yang tidak mematuhi hukum dapat menghadapi risiko litigasi yang lebih tinggi dan biaya yang lebih besar akibat penyelesaian sengketa yang berkepanjangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan dampak jangka panjang dari keputusan untuk melakukan PHK sepihak dan berupaya untuk mematuhi ketentuan hukum yang berlaku. Dengan mematuhi prosedur hukum yang tepat, perusahaan tidak hanya melindungi diri dari risiko hukum, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif bagi karyawan (Wibowo,A. 20219).

#### 4. Solusi untuk Meningkatkan Kepatuhan Hukum dalam PHK di Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis, untuk meningkatkan kepatuhan hukum dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan, dibutuhkan pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi. Salah satu solusi utama adalah peningkatan literasi hukum ketenagakerjaan bagi seluruh pemangku kepentingan, terutama pihak perusahaan dan pekerja. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan perlu secara aktif melakukan sosialisasi regulasi yang berlaku, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Selain itu, pelatihan hukum bagi bagian sumber daya manusia (SDM) di perusahaan sangat penting agar setiap proses PHK dilakukan dengan prosedur yang sah dan sesuai dengan ketentuan hukum. Di sisi lain, pekerja juga perlu mendapatkan akses informasi yang mudah mengenai hak-haknya, agar tidak mudah dirugikan dalam proses pemutusan hubungan kerja. Terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diusulkan untuk memperbaiki situasi terkait PHK sepihak di Indonesia. Pertama,

perusahaan perlu meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum di kalangan manajemen dan karyawan mengenai prosedur PHK yang benar. Pelatihan dan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan dalam melakukan PHK dapat membantu mencegah terjadinya PHK sepihak. Dengan meningkatkan pengetahuan hukum, diharapkan perusahaan dapat menghindari kesalahan yang dapat berujung pada litigasi.

Kedua, pemerintah dan lembaga terkait perlu memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terhadap praktik PHK sepihak. Penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi langkah strategis dalam mencegah PHK sepihak. Pemerintah daerah sebagai pelaksana pengawasan harus meningkatkan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, serta memanfaatkan teknologi digital untuk mempermudah proses pelaporan pelanggaran hukum oleh pekerja. Pengawasan yang aktif dan responsif akan menciptakan efek jera bagi perusahaan yang cenderung melakukan pelanggaran. Dalam hal penyelesaian perselisihan, mekanisme mediasi dan konsiliasi di Dinas Ketenagakerjaan perlu dioptimalkan sebagai jalur utama penyelesaian sebelum berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Proses hukum yang panjang dan mahal sering kali membuat pekerja enggan mencari keadilan, oleh karena itu perlu adanya bantuan hukum gratis dan pendampingan dari lembaga bantuan hukum atau serikat pekerja. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kapasitas lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan penyuluhan hukum bagi pekerja. Dengan demikian, diharapkan pekerja dapat lebih memahami hak-hak mereka dan memiliki akses yang lebih baik terhadap keadilan. Peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja juga dapat mendorong mereka untuk melaporkan praktik PHK yang tidak sesuai dengan hukum.

Ketiga, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan alternatif lain sebelum mengambil keputusan untuk melakukan PHK, seperti restrukturisasi organisasi, pengurangan jam kerja, atau program pensiun dini. Pendekatan ini tidak hanya dapat mengurangi dampak negatif bagi pekerja, tetapi juga dapat membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman dan terampil. Dengan mempertimbangkan alternatif ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif, serta mengurangi risiko hukum yang terkait dengan PHK sepihak.

Pemerintah juga dapat menerapkan insentif bagi perusahaan yang taat hukum, misalnya melalui penghargaan sebagai perusahaan patuh ketenagakerjaan atau pemberian kemudahan administratif dan fiskal. Pendekatan insentif ini dapat mendorong perusahaan untuk lebih mematuhi hukum tanpa semata-mata mengandalkan sanksi. Selain itu, perusahaan perlu

mempertimbangkan alternatif lain sebelum melakukan PHK, seperti pengurangan jam kerja, pemindahan tugas antar divisi, cuti tanpa upah secara sukarela, atau program pensiun dini. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip dalam Konvensi ILO No. 158 yang menyatakan bahwa PHK harus menjadi opsi terakhir setelah semua upaya penyelamatan hubungan kerja dilakukan.

## **Kesimpulan**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan merupakan isu yang kompleks dan memiliki dampak signifikan baik bagi pekerja maupun perusahaan itu sendiri. Dari segi hukum, PHK sepihak sering kali melanggar ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengharuskan perusahaan untuk mengikuti prosedur yang sah dan memberikan alasan yang jelas. Praktik PHK yang tidak sesuai dengan hukum tidak hanya merugikan pekerja secara ekonomi dan psikologis, tetapi juga dapat menimbulkan konsekuensi hukum yang serius bagi perusahaan, termasuk sanksi administratif dan kerusakan reputasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum di kalangan manajemen dan karyawan, serta mempertimbangkan alternatif lain sebelum mengambil keputusan untuk melakukan PHK. Selain itu, pemerintah dan lembaga terkait perlu memperkuat pengawasan dan penegakan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja. Dengan langkah-langkah perbaikan yang tepat, diharapkan situasi terkait PHK sepihak dapat diminimalkan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

## **Referensi**

- Ahmadi, A. (2020). Dampak Ekonomi PHK terhadap Keluarga. Jakarta: Kajian Sosial  
Ekonomi
- Anderson, M. (2019). Kesadaran Hukum dalam Hubungan Industrial. Jakarta: Penerbitan  
Hukum.
- Miller, J. (2021). Mengadaptasi UU Ketenagakerjaan ke Ekonomi Digital. Jakarta: Penerbitan  
Hukum.

- Mansur, M. Arief. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Secara Tidak Benar." *Jurnal Hukum Bisnis* 22(3): 301-320.
- Santoso, R. Konsekuensi Hukum bagi Perusahaan yang Melakukan PHK Sepihak. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol. 4, No. 2, 2021, hlm. 123-135.
- Supriyadi, A. 2015. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 45(4): 489-502.
- Rahman, A. Dampak Ekonomi PHK Sepihak terhadap Pekerja. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, Vol. 5, No. 1, 2020, hlm. 45-60.
- Wibowo, A. . Dampak Psikologis PHK Sepihak terhadap Kesehatan Mental Pekerja. *Jurnal Psikologi Industri*, Vol. 6, No. 2, 2019, hlm. 134-146.
- Wibowo, Satria Hadi. Dan Juan Matheus. Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. Vol.10. No.5 (2023).
- Wilson, P. (2021). *Memastikan Kompensasi yang Adil bagi Pekerja yang Di-PHK*. Jakarta: *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Putusan Mahkamah Agung No.123 K/Pdt.Sus-PHI/2018