

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN

Subagyo, Gindo Nadapdap
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Graha Kirana Medan
subagyo@gmail.com

Abstract

Businesses contribute to the country's economy. Therefore, by law the state/government must provide employment opportunities to its citizens. Employment is a platform where people can find jobs to earn income for their daily needs. Companies need employees or workers to support them in all operational activities within the company, including the production process. The employment relationship is between the employer and the worker/employee. This research method uses normative legal research. Data collection is obtained from literature studies and supported by field research, namely. searching, researching and recording questions related to research topics and interpretations. The weak position of the employer can be seen from the many unilateral terminations of employment (PHK) against the employer because it is believed that the worker committed an offense, refused a work order, or for other reasons, or even likes or dislikes. Layoffs often cause fear, especially among employees. Of course this layoff decision will adversely affect the survival and future of the experienced employee. At the end of the employment relationship, the employer based on Law No. 13 Year 2003 is obliged to pay severance pay and/or long-term salary and benefits that should have been received from the employment relationship. The purpose of legal protection of labor is to ensure the continuity of a harmonious system of labor relations without pressure from the strong against the weak. Therefore, the contractor is obliged to implement the provisions of legal protection in accordance with applicable laws and regulations.

Keywords: *Legal protection, termination of employment, worker, employer*

Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan

Subagyo, Gindo Nadapdap

Abstrak

Bisnis berkontribusi pada perekonomian negara. Oleh karena itu, secara hukum negara/pemerintah harus memberikan kesempatan kerja kepada warga negaranya. Ketenagakerjaan adalah platform di mana orang dapat menemukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan untuk kebutuhan sehari-hari. Perusahaan membutuhkan karyawan atau pekerja untuk mendukung mereka dalam semua kegiatan operasional di dalam perusahaan, termasuk proses produksi. Hubungan kerja adalah antara pemberi kerja dengan pekerja/karyawan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Pengumpulan data diperoleh dari studi kepustakaan dan didukung oleh penelitian lapangan yaitu. mencari, meneliti dan merekam pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian dan interpretasi. Lemahnya posisi pemberi kerja dapat dilihat dari banyaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap pemberi kerja karena diyakini pekerja melakukan pelanggaran, menolak perintah kerja, atau karena alasan lain, atau bahkan suka atau tidak suka. PHK seringkali menimbulkan ketakutan, terutama di kalangan karyawan. Tentu saja keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan karyawan yang berpengalaman tersebut. Pada akhir hubungan kerja, pemberi kerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 wajib membayar uang pesangon dan/atau gaji jangka panjang dan imbalan yang seharusnya diterima dari hubungan kerja. Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari yang kuat terhadap yang lemah. Oleh karena itu, kontraktor wajib melaksanakan ketentuan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Kata kunci: Perlindungan hukum, pemutusan hubungan kerja, pekerja, pengusaha

Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan

Subagyo, Gindo Nadapdap

Pendahuluan

Bisnis berkontribusi pada perekonomian negara. Oleh karena itu negara/pemerintah diwajibkan oleh undang-undang untuk menyediakan lapangan kerja bagi rakyatnya. Lapangan kerja sebagai wadah masyarakat untuk memiliki pekerjaan sehingga dapat memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Perusahaan menjalankan bisnis membutuhkan karyawan atau pekerja untuk terlibat dalam semua jenis kegiatan operasional yang dilakukan dalam bisnis, termasuk proses produksi.

Pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi masyarakat, sangat erat kaitannya dengan kehidupan manusia karena dalam bekerja orang bisa mendapatkan gaji, karir, dll. Ia memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia dan merupakan kebutuhan hidup untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Mukhammad and Latumahina 2023). Menurut ketentuan Pasal 1, No. 15, UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang meliputi unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah

Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja dalam hal hubungan kerja, pembayaran gaji dan kontrak lainnya memiliki kekuatan hukum yang diatur dalam kontrak kerja berdasarkan Asas hukum perjanjian dalam Pasal 1338 KUH Perdata, yang artinya jika pekerjaan dibuat secara sah sesuai dengan ketentuan, maka kontrak tersebut mengikat secara hukum bagi kedua belah pihak dan jika ketentuan perjanjian tidak terpenuhi maka tidak sah atau setidaknya dapat dibatalkan (Purnomo 2019).

Berdasarkan BAB IX Hubungan Ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/karyawan. Dengan ketentuan perjanjian harus:

- a. Kontrak kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- b. Perjanjian kerja tertulis yang diwajibkan dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kontrak kerja dibuat atas dasar ini:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kontrak kerja yang ditandatangani antara pihak-pihak yang bertentangan dengan syarat-syarat tersebut pada butir a dan b dapat diakhiri.

Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan

Subagyo, Gindo Nadapdap

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan butir c dan d dengan sendirinya batal.

Dalam hal hubungan kerja dikenal juga hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antar pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang meliputi unsur usaha, pekerja dan pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Bentuk normal hubungan kerja, dimana perusahaan mengakui pekerja sebagai pekerja, mencakup 5 (lima) faktor (Muttaqin, Asmaniar, and Kusumadewi 2020):

- a. Adanya pekerjaan
- b. Sistem di bawah perintah
- c. Adanya upah yang dibayarkan
- d. Kesenambungan
- e. Sifat permanen.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan dengan baik, tidak tertutup kemungkinan terjadi perselisihan yang mengakibatkan terjadinya pengunduran diri, pensiun maupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Hanfan 2010).

Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan terhentinya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Pemutusan hubungan kerja tidak hanya atas kehendak pemberi kerja, tetapi juga dari pekerja itu sendiri. Pemutusan hubungan kerja mempunyai akibat hukum terhadap kewajiban perusahaan untuk menghormati hak-hak pekerja (Wiryawan 2021).

Dalam praktiknya, seorang pekerja/karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja, atas permintaan tertulis dan sukarela tanpa adanya tekanan/ancaman dari pemberi kerja. Jika ada indikasi tekanan/ancaman dari pemberi kerja, itu bukan pemecatan pekerja, tetapi pemecatan pemberi kerja. Ini memiliki konsekuensi hukum yang berbeda. Ada perbedaan yang sangat mencolok dalam pemberian hak kepada karyawan yang diberhentikan oleh pemberi kerja, dari yang meminta mengundurkan diri sampai yang dipecat (Yulianto 2011).

Dengan latar belakang tersebut, muncul permasalahan bagaimana perusahaan secara sepihak menerapkan perlindungan hak karyawan atas pemutusan hubungan kerja. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran ilmiah dalam pengembangan ilmu hukum di bidang hukum ketenagakerjaan, serta dapat memberikan masukan dan informasi

Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan

Subagyo, Gindo Nadapdap

kepada pembaca, serta sebagai bahan edukasi terkait perlindungan hukum hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja dan permasalahan yang ada.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Pengumpulan data diperoleh dari studi kepustakaan dan didukung oleh penelitian lapangan yaitu mencari, meneliti dan mencatat serta menginterpretasikan topik-topik yang berkaitan dengan topik penelitian. Analisis data menggunakan analisis kualitatif. Data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, KUHPerdara dan Yurisprudensi. Bahan Hukum Sekunder merupakan dokumen hukum yang memberikan penjelasan tentang dokumen hukum primer yang terdapat dalam koleksi perpustakaan dan berfungsi sebagai pendukung dokumen hukum primer. Bahan Hukum Tertier: memberikan informasi tambahan tentang undang-undang primer dan sekunder.

Hasil dan Pembahasan

Hukum ketenagakerjaan berperan penting untuk melindungi pekerja jika terjadi PHK. Pekerja/karyawan merupakan pihak yang lebih lemah dari pemberi kerja, yang akan menjadi pihak yang lebih kuat setelah berakhirnya Perjanjian Kerja Sama (PHK) (Ahmad Zaini 2017). Kelemahan pemberi kerja dapat dilihat dari banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja karena menganggap pekerja telah melanggar, menolak permintaan pekerjaan atau karena alasan lain, baik karena alasan suka atau tidak suka (Putri and Redi 2020).

Dalam literature hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu (Maringan 2015):

- a. PHK oleh majikan/pengusaha.
- b. PHK oleh pekerja/buruh
- c. PHK demi hukum
- d. PHK oleh pengadilan (PPHI)

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, perusahaan/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan sebagai berikut (Rohendra Fathammubina 2018) :

- a. Pengunduran Diri Secara Baik-Baik Atas Kemauan Pekerja Sendiri.
- b. Pengunduran Diri Secara Tertulis Atas Kemauan Sendiri.
- c. Pengunduran Diri Karena Mencapai Usia Pensiun.

Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan

Subagyo, Gindo Nadapdap

- d. Pekerja melakukan kesalahan serius Kesalahan yang diklasifikasikan sebagai kesalahan serius.
- e. Pekerja Ditahan Pihak yang Berwajib.
- f. Perusahaan Mengalami Kerugian Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun.
- g. Pekerja Mangkir Terus Menerus.
- h. Pekerja Meninggal Dunia.
- i. Pekerja Melakukan Pelanggaran.
- j. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi

Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 melarang pemberhentian pemberi kerja, sebagaimana disebutkan dalam hal ini, pemberi kerja dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja karena (Simanjuntak, Priyarsono, and Sumarti 2021) (Turangan 2016) :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter dokter untuk jangka waktu tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut.
- b. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena tidak memenuhi kewajibannya kepada negara sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh melaksanakan ibadah sesuai dengan ketentuannya .
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai hubungan darah dan/atau perkawinan dengan pegawai/pegawai lain dalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pimpinan serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/karyawan yang menjalankan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja atas dasar kesepakatan pemberi kerja atau atas dasar kesepakatan pemberi kerja. ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kontrak kerja.
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan kepada pihak berwajib atas tindakan pengusaha kriminal tersebut.
- i. Karena perbedaan pemahaman, agama, ideologi politik, asal kebangsaan, warna kulit, kelas, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
- j. pekerja/pegawai dalam keadaan tidak mampu tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter masa penyembuhannya tidak pasti. Paragraf 2); Pemberhentian karena alasan tersebut pada ayat (1) batal demi hukum dan kontraktor wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan

Subagyo, Gindo Nadapdap

PHK seringkali menimbulkan kecemasan, terutama bagi para pekerja. Bagaimana bisa sebaliknya, keputusan pemecatan ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan buruh yang menghadapinya. Prinsip pemutusan hubungan kerja menurut hukum perburuhan Menurut pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat diakhiri jika (Naim 2022) :

- a. Pekerja meninggal dunia,
- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir,
- c. Memiliki penetapan pengadilan atau peraturan PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) yang berkekuatan hukum tetap.
- d. Ada beberapa keadaan atau peristiwa yang didokumentasikan dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau PKB (perjanjian kerja bersama) yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Peraturan PP No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja, pemberitahuan pemberhentian dilakukan dengan surat pemberitahuan dan dikirimkan oleh perusahaan kepada karyawan dengan cara yang sah dan patuh. Pelaksanaan hak pekerja akibat pemecatan dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000, berupa (Renita, Iriansyah, and Afrita 2021) :

- a. Uang Pesangon
Yaitu uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan setelah PHK.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja
Berupa uang yang wajib dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja/karyawan sebagai upah atas masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan.
- c. Ganti Kerugian
Adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja/karyawan untuk mengganti kerugian yang diderita pekerja/karyawan akibat pemecatan. Secara khusus, penggantian untuk liburan resmi, cuti panjang, biaya perjalanan ke tempat karyawan diterima bekerja, fasilitas medis, akomodasi dan biaya lainnya

Dalam hal terjadi pemutusan kontrak kerja, pemberi kerja wajib membayar pesangon dan/atau santunan senioritas dan santunan yang seharusnya dipungut. Tunjangan pesangon minimum dihitung sebagai berikut:

No	Masa Kerja	Dibayarkan
1	< 1 Tahun	1 bulan besaran gaji
2	1 Tahun atau < 2 Tahun	2 bulan besaran gaji

Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan

Subagyo, Gindo Nadapdap

3	2 Tahun atau < 3 Tahun	3 bulan besaran gaji
4	3 Tahun atau < 4 Tahun	4 bulan besaran gaji
5	4 Tahun atau < 5 Tahun	5 bulan besaran gaji
6	5 Tahun atau < 6 Tahun	6 bulan besaran gaji
7	6 Tahun atau < 7 Tahun	7 bulan besaran gaji
8	7 Tahun atau < 8 Tahun	8 bulan besaran gaji
9	8 Tahun	9 bulan besaran gaji

Perhitungan uang penghargaan di atas ditentukan sebagai berikut:

No	Masa Kerja	Dibayarkan
1	3 Tahun atau < 6 Tahun	2 bulan besaran gaji
2	6 Tahun atau < 9 Tahun	3 bulan besaran gaji
3	9 Tahun atau < 12 Tahun	4 bulan besaran gaji
4	12 Tahun Atau < 15 Tahun	5 bulan besaran gaji
5	15 Tahun atau < 18 Tahun	6 bulan besaran gaji
6	18 Tahun atau < 21 Tahun	7 bulan besaran gaji
7	21 Tahun atau < 24 Tahun	8 bulan besaran gaji
8	24 Tahun atau Lebih	9 bulan besaran gaji

Jumlah kompensasi yang harus diterima meliputi:

- Tidak ada cuti tahunan dan tidak habis masa berlakunya
- biaya untuk memulangkan pekerja/karyawan dan keluarganya kembali ke tempat pekerja/karyawan diterima bekerja
- Penggantian Perumahan, pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau senioritas bagi yang memenuhi syarat.
- Hal-hal lain yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama.

Komponen gaji sebagai dasar perhitungan pesangon, tunjangan senioritas dan tunjangan tunjangan yang seharusnya ditanggungkan antara lain:

- Gaji pokok
- Segala macam tunjangan tetap bagi pekerja/karyawan dan keluarganya.

Jika pekerja/pegawai membayar gaji harian, penghasilan bulannya sama dengan 30 kali penghasilan harian. Dalam hal gaji pekerja/karyawan dibayar menurut bagian, bagian/tim produksi atau komisi, maka penghasilan harian dihitung sebesar penghasilan harian rata-rata selama 12 (dua belas) bulan terakhir, kecuali tidak kurang dari upah minimum yang ditentukan oleh provinsi atau kabupaten. /kota. Dalam hal pekerjaan tergantung pada kondisi cuaca dan gaji dihitung per produk, metode perhitungan gaji bulanan dihitung dari rata-rata gaji selama 12 (dua belas) bulan terakhir.

Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan

Subagyo, Gindo Nadapdap

Semua ketentuan yang berkaitan dengan uang pesangon dan/atau bonus dan tunjangan yang disebutkan di atas sesuai dengan ketentuan Pasal 156 dan Pasal 157 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin kelangsungan suatu sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Oleh karena itu, kontraktor wajib melaksanakan ketentuan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Prabowo 2011).

Kesimpulan

Pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi masyarakat dan sangat erat hubungannya dengan kehidupan manusia, karena dalam bekerja orang bisa mendapatkan gaji, jenjang karir, dan lainnya. Perusahaan menjalankan bisnis membutuhkan karyawan atau pekerja untuk membantu dalam semua jenis kegiatan operasional yang dilakukan sebagai bagian dari operasi bisnis, termasuk proses produksi, dan menciptakan hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima / karyawan.

PHK dilakukan dengan surat pemberitahuan, yang disampaikan perusahaan dengan baik dan patuh kepada karyawan. Pelaksanaan hak-hak pekerja yang timbul dari pemutusan hubungan kerja tercermin dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Kep-150/Men/2000. Dengan pemecatan, majikan dapat dipahami sebagai uang yang harus dibayarkannya kepada pekerja/karyawan akibat pemecatan, ia juga wajib membayar uang dan kompensasi.

Bibliografi

- Ahmad Zaini. 2017. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundangan-Undangan Ketenagakerjaan." *Alhakam* 13 (1): 1–35.
- Hanfan, Ahmad. 2010. "Hak-Hak Pekerja I Buruh I Karyawan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk), Pensiun Dan Pengunduran Diri." *Cermin* 47.
- Maringan, Nikodemus. 2015. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* 3 (3).
- Mukhammad, Aden Fadli, and Rosalinda Elsinia Latumahina. 2023. "Hak Karyawan Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja" 3 (1): 76–87. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.166>.

Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan

Subagyo, Gindo Nadapdap

- Muttaqin, Muhammad Fajri, Asmaniar Asmaniar, and Yessy Kusumadewi. 2020. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Mangkir Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri Antara SP/SB PT. Ghalia Indonesia Printing Dengan PT. Ghalia Indonesia Printing." *Krisna Law* 2 (1): 23–36.
- Naim, Sokhib. 2022. "Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (PT.Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong)." *Justisi* 8 (3): 163–76.
- Prabowo, Hanggoro. 2011. "Implementasi Hak Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Hukum Dan Dinamika Masyarakat* 9 (1): 21–31.
- Purnomo, Sugeng Hadi. 2019. "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 137–50.
- Putri, Vania Safira, and Ahmad Redi. 2020. "Kepastian Hukum Dan Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Penolakan Mutasi Oleh Pekerja (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-Phi/2017)." *Jurnal Hukum Adigama* 3 (2): 331–52.
- Renita, Renita, Iriansyah Iriansyah, and Indra Afrita. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru." *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 10 (2): 232. <https://doi.org/10.32503/mizan.v10i2.1856>.
- Rohendra Fathammubina, S H. 2018. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja." *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum* 3 (1): 108–30.
- Simanjuntak, Ryandi, D S Priyarsono, and Titik Sumarti. 2021. "Analisis Tingkat Maturitas Implementasi Manajemen Risiko Di IPB University." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 12 (3): 177–88. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i3.32779>.
- Turangan, Ryan A. 2016. "Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* IV (01): 66–74. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10947/MiñanoGuevara%2CKarenAnali.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3346/DIVERSIDADDEMACROINVERTEBRADOSACUÁTICOSYSU.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Wiryan, I Wayan Gde. 2021. "PENGUNDURAN DIRI SUKARELA SEBAGAI PENYELUNDUPAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SELAMA PANDEMI COVID-19 Pendahuluan

Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan

Subagyo, Gindo Nadapdap

Pandemi Covid-19 Bukan Hanya Menjadi Permasalahan Kesehatan Saja , Namun Memiliki Dampak Ekonomi Yang Begitu Besar . Berbagai Sektor Ekonomi” 14: 29–38.

Yulianto, Taufik. 2011. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri.” *Law Reform* 6 (2): 82. <https://doi.org/10.14710/lr.v6i2.12475>.