

**MENELISIK PERBUATAN MELAWAN HUKUM PADA HUKUM PERJANJIAN KETENAGAKERJAAN  
(Studi Kasus: Toko Buku Gunung Agung Dikabarkan PHK Sepihak 350 Karyawan)*****INVESTIGATING ILLEGAL ACTS IN LABOR LAW ON EMPLOYMENT AGREEMENTS  
(Case Study: Gunung Agung Bookstore Reportedly Unilaterally Terminating 350  
Employees)*****Cheryl Gladisya Kafka, Nawal Essam Yahia, Athaya Rahmawati, Venesia Anandita Mulya,  
Ruth Destyaningrum**Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta  
Jl RS. Fatmawati Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota  
Jakarta 12450**email:** [2310611134@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611134@mahasiswa.upnvj.ac.id), [2310611151@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611151@mahasiswa.upnvj.ac.id),  
[2310611420@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611420@mahasiswa.upnvj.ac.id), [2310611423@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611423@mahasiswa.upnvj.ac.id),  
[2310611431@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611431@mahasiswa.upnvj.ac.id)**Abstrak**

Artikel ini membahas mengenai perbuatan melawan hukum dalam konteks hukum perjanjian ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya studi kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap 350 karyawan di Toko Buku Gunung Agung. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja yang menjadi korban PHK sepihak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK sepihak yang dilakukan tanpa memenuhi prosedur dan ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan merupakan suatu bentuk pelanggaran pada hak-hak pekerja dan merupakan perbuatan melawan hukum. Perlindungan hukum bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan perusahaan memberikan kompensasi, uang pesangon, dan penghargaan masa kerja. Namun dalam kasus tersebut, pekerja hanya menerima kompensasi sebesar gaji satu bulan yang mana hal ini tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penelitian ini menegaskan mengenai pentingnya penegakkan hukum ketenagakerjaan guna menjamin hak-hak para tenaga kerja dan mencegah terjadinya pelanggaran oleh pihak perusahaan.

**Kata Kunci:** Perbuatan Melawan Hukum, Hukum Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Pekerja, Toko Buku Gunung Agung.

**Abstract**

*This article examines illegal acts within the context of employment contract law in Indonesia, focusing on the case study of the unilateral termination of 350 employees at Gunung Agung Bookstore. The research employs a normative legal method with a statutory approach to analyze legal protection for workers who are victims of unilateral dismissal. The findings indicate that unilateral termination carried out without adhering to legal procedures and*

**Article history**

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 415

Doi : prefix doi :

10.8734/causa.v1i2.365

**Copyright : author****Publish by : causa**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*statutory provisions constitutes a violation of workers' rights and an unlawful act. Legal protection for workers is regulated under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, which requires companies to provide the compensation, severance pay, and long service awards. However, in this case, workers only received one month's salary as the compensation, which does not comply with legal requirements. This study highlights the importance of enforcing labor law to ensure workers' rights and prevent violations by employers.*

**Keyword:** *Unlawful Act, Labor Law, Termination of Employment, Worker Protection, Gunung Agung Bookstore.*

## Pendahuluan

Hukum adalah seperangkat aturan yang mengatur pola tingkah kehidupan bermasyarakat setempat. Hukum menjadi landasan seseorang dalam berkehidupan. Kehidupan masyarakat terdiri dari berbagai macam aspek dan interaksi sosial yang ada di masyarakat. sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27, 28, 29 yang menjelaskan tentang hak-hak dan kewajiban masyarakat dalam berkehidupan. Ini merupakan hal terpenting sebagai makhluk sosial seorang individu/kelompok memiliki perlindungan atas kehidupannya.

Dalam berkehidupan terdapat pemenuhan pencapaian hidup supaya tercipta hidup yang sejahtera oleh sebab itu hadirilah profesi-profesi yang bertujuan untuk menciptakan kehidupan yang berlangsung dengan baik. Dalam hal ini, dikenal dengan ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah sesuatu yang diberi kesempatan kepada individu/kelompok dalam melakukan pekerjaan untuk hidupnya yang melahirkan hubungan hukum antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pemberi kerja atau buruh dengan majikan. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.<sup>1</sup>

Kehadiran hukum ketenagakerjaan selanjutnya menjadi landasan yang akurat bagi keberlangsungan hidup pekerja dan pemberi kerja. Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur hubungan kerja yang ditimbulkan bagi pekerja dan pemberi kerja. Dengan adanya hubungan hukum ini melahirkan hak-hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak dan itu semua diatur pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 1 angka (1) menjelaskan bahwa "Cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Oleh karena itu, keberadaan undang-undang ini menjadi landasan penting dalam reformasi kebijakan ketenagakerjaan dan pembangunan ekonomi nasional yang lebih inklusif dan kompetitif.

Dalam pemberlakuan adanya hukum ketenagakerjaan dengan hadirnya pasal-pasal dengan tujuan untuk memberi keadilan, kepastian hukum seringkali dihadapkan oleh hal-hal yang menjadi masalah. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata

---

<sup>1</sup> Ujang Charda S, "KARAKTERISTIK UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 32 No. 1 (2015), 1

pencaharian mereka.<sup>2</sup> Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak (Darwan, 2000).<sup>3</sup> Hilangnya mata pencaharian disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengakibatkan kerugian bagi pekerja karena akan menyulitkan keberlangsungan hidupnya. Hal ini ketika terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka pihak pemberi kerja harus memberikan ganti rugi materiil maupun ganti rugi immateriil dari adanya kejadian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan semata-merta menghilangkan kesempatan mereka dalam melakukan pekerjaan tapi produksi barang/jasa yang dihasilkan dari sebuah instansi juga mengalami kerugian serta meningginya kembali angka pengangguran. Hal ini terjadi pada dugaan PHK sepihak yang dilakukan oleh Toko Buku Gunung Agung terhadap sekitar 350 karyawan sejak tahun 2020. Konflik ini menjadi isu penting dalam mencari keadilan dan kepastian hukum bagi karyawan yang teridentifikasi mengalami PHK sepihak. Oleh sebab itu, penulis akan memberikan sebuah penjelasan terkait bagaimana perlindungan hukum untuk pekerja dalam mencegah adanya Perbuatan Melawan Hukum (PMH) dan bagaimana dampak Perbuatan Melawan Hukum (PMH)/akibat hukum terhadap hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan.

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian metode hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang memiliki fokus terhadap perundang-undangan yang berlaku. Pendekatan pada metode penelitian hukum normatif ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Data yang digunakan dalam penelitian metode hukum normatif ini adalah bahan hukum primer berupa undang-undang kemudian bahan hukum sekunder berdasarkan jurnal/ilmiah hukum untuk menguatkan pernyataan/argumen pada kasus yang akan dibahas kemudian bahan hukum tersier yakni pelengkap dari bahan hukum primer dan sekunder berupa kamus hukum.

### Hasil dan Pembahasan

#### 1. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Korban PHK Sepihak atau Perbuatan Melawan Hukum yang Dilakukan Oleh Perusahaan

Pada dasarnya perlindungan hukum pekerja atau tenaga kerja di negara Indonesia terdapat dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam hal ini perlindungan hukum pekerja mengacu pada bentuk upaya hukum yang dilakukan oleh lembaga, negara, atau organisasi dalam menjamin hak-hak pekerja dari tindakan dan perilaku yang tidak adil dan pelanggaran hukum dalam hubungan kerja itu sendiri. Pekerja adalah individu yang melakukan pekerjaan dengan berharap akan menerima upah dalam bentuk lain atas apa yang dikerjakan, tetapi tenaga kerja mengacu pada orang yang dianggap mampu dan dapat menyelesaikan pekerjaan guna memperoleh suatu barang atau jasa dalam hal memenuhi kebutuhan individu maupun khalayak.<sup>4</sup> Jika dilihat secara umum keduanya dapat dilihat sebagai suatu bentuk yang sama, hanya saja dalam hal ini pekerja lebih memfokuskan pada orang yang menerima upah, sedangkan tenaga kerja berfokus pada individu yang dapat menghasilkan suatu bentuk barang atau jasa. Sesuai dasar hukum yang mengatur, ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai hal-

---

<sup>2</sup> Rudi Febrianto Wibowo, dkk, "PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK", *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3 No 1 (2021), 110

<sup>3</sup> *Ibid*

<sup>4</sup> Dalina Telaumbanua, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Budi Utama, Yogyakarta, hlm. 1-2.

hal yang berkaitan satu sama lain dengan pekerja atau tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, bahkan sesudah masa kerja.<sup>5</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan ini juga mengatur prosedur dalam hal alasan atau kondisi yang mengacu pada bentuk pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.<sup>6</sup>

Dalam ketenagakerjaan terdapat ruang lingkup yang mengatur dan terdiri dari 4 (empat) ruang lingkup, yaitu ruang lingkup menurut pribadi antara siapa dan dengan apa, ruang lingkup menurut waktu, ruang lingkup menurut wilayah, dan ruang lingkup menurut ikhwal yang berkaitan dengan kaidah.<sup>7</sup> Tentu saja ruang lingkup tersebut saling memiliki keterkaitan satu sama lain dalam proses terjadinya peristiwa hubungan kerja. Selain ruang lingkup, ketenagakerjaan juga memiliki sifat yang fakultatif, artinya adalah suatu sikap yang tidak wajib dilakukan dan dapat dipilih, serta sifat imperatif yaitu bersifat memaksa.<sup>8</sup> Untuk itu dalam melakukan hubungan kerja sangat perlu diperhatikan segala aspek yang mengatur dan memahaminya secara jelas terhadap ketentuan yang dibuat, supaya antara pihak pemberi kerja dan pihak pekerja dapat memiliki tujuan dan pikiran yang sejalan untuk menghindari gejolak nantinya.

Perlindungan hukum hadir dalam hubungan kerja bukanlah suatu hal yang semata-mata atau sifatnya formalitas saja, tetapi disini untuk memberikan perlindungan dan keamanan hak-hak bagi setiap individu. Seperti pada umumnya perlindungan hukum menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam merealisasikan dan bentuk supremasi hukum pada Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu perlindungan hukum HAM yang diberikan kepada pekerja atau tenaga kerja merupakan suatu bentuk dalam menghargai dan menghormati martabat sebagai manusia yang bukan diberikan oleh masyarakat, tetapi hak yang telah diberikan oleh Tuhan.<sup>9</sup> Namun, dalam realitanya perlindungan dan hak-hak yang dimiliki oleh manusia khususnya pekerja masih dianggap suatu hal yang sifatnya lemah dan sangat disepelekan oleh pihak lainnya. Artinya dalam hal ini masih banyak ditemukan individu yang tidak mendapatkan hak yang semestinya bahkan jauh dari kata layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian hal ini merupakan salah satu bentuk adanya pelanggaran dalam menegakkan perlindungan hukum itu sendiri kepada masing-masing pekerja atau tenaga kerja.

Mengacu pada salah satu kasus yang dinyatakan adanya pelanggaran atau perbuatan melawan hukum yang dilakukan kepada sejumlah pekerja bukanlah hal yang baik atau sesuai dengan prosedur atau undang-undang yang mengatur. Dalam hal ini pekerja, yaitu sejumlah korban PHK sepihak yang dilakukan oleh sebuah perusahaan merupakan bentuk adanya pelanggaran atau perbuatan melawan hukum. 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,

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 3.

<sup>6</sup> Erica Gita Mogi, 2017, *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*, Lex Administratum, Vol. 5 No. 2, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/view/15395> .

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 3-4.

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm. 4.

<sup>9</sup> Daniel Wijaya, 2024, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan Perlindungan Hukum Perspektif Keadilan*, PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, Malang, hlm. 29.

artinya alasan tersebut haruslah sesuai dan jelas dengan apa yang diatur dalam undang-undang karena adanya PHK tersebut akan menyebabkan kerugian kepada pihak pekerja.<sup>10</sup>

Adanya bentuk pelanggaran PMH tersebut membuktikan bahwa badan hukum atau perusahaan yang memberi kerja tidak dapat mempertanggungjawabkan apa yang telah diatur dan ditentukan sesuai dengan prosedur mengenai ketenagakerjaan dalam UU No 13 Tahun 2003. Untuk itu diperlukan perlindungan hukum yang lebih tegas dalam melindungi hak korban PHK yang dilakukan oleh perusahaan. Umumnya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bukanlah hak penuh atas kehendak pemberi kerja, tetapi dalam hal ini juga hak dari pekerja itu sendiri, yang mana artinya pemutusan hubungan kerja mempunyai akibat hukum terhadap kewajiban perusahaan untuk menghormati hak-hak pekerja.

Pada Peraturan PP No. 35 Tahun 2021 mengenai perjanjian kerja, yang mengatur hal pemberitahuan pemberhentian harus dilakukan dengan surat pemberitahuan dan dikirimkan oleh perusahaan terkait kepada karyawan dengan cara yang sah dan patuh. Pengaturan pelaksanaan hak pekerja akibat adanya pemecatan dapat ditemukan dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000, berupa Uang Pesangon (Pasal 156 UU Ketenagakerjaan), Uang Penghargaan Masa Kerja (pekerja diatas 3 tahun), dan Ganti Kerugian.<sup>11</sup> Dengan begitu PHK yang tidak dilakukan secara sah dan patut dapat digugat ke pengadilan mengenai PMH yang dilakukan karena tidak sesuai UU Ketenagakerjaan. Intinya dalam hal ini sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu, jika tidak berhasil dapat dibawa mediasi ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), dan jika masih gagal dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

## 2. Dampak Perbuatan Melawan Hukum PMH Terhadap Hak-Hak Pekerja dan Kewajiban Perusahaan?

Perbuatan Melawan Hukum (PMH) terhadap hak-hak pekerja kini menjadi hal yang mencuat di muka publik. PHK menjadi salah satu bentuk PMH yang sering ditemui. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu kondisi dimana karyawan diberhentikan atau tidak bekerja lagi dari instansi karena hubungan kerja antara karyawan dan instansi terputus atau masa kontraknya tidak diperpanjang kembali.<sup>12</sup> Peningkatan PHK massal secara berkala oleh beberapa Perusahaan menimbulkan suatu pelanggaran pada hak pekerja, terlebih lagi PHK massal tersebut diputuskan secara satu pihak, yaitu perusahaan. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) mengungkapkan bahwa terdapat 60 ribu buruh dari 50 perusahaan mengalami PHK dalam dua bulan pertama 2025 dengan 90% diantaranya tidak mendapatkan pesangon maupun tunjangan lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa petinggi Perusahaan kerap tidak peka terhadap ketidakadilan yang terjadi. Perusahaan cenderung menyalahkan karyawan, mencari kambing hitam dan bisa berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pasal 52 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memuat akan sebuah kesepakatan kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Artinya, tidak boleh ada unsur paksaan atau tekanan dari salah satu pihak lain untuk menyetujui isi kesepakatan kerja. Dalam hal ini, Perusahaan yang ingin melakukan PHK, maka harus

---

<sup>10</sup>Subagyo dan Gindo Nadapdap, 2022, *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN*, Lex Lectio Law Journal, Vol. 1 No. 1, <https://www.jurnalgrahakirana.ac.id/index.php/JLL/article/view/18/12>

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm 7.

<sup>12</sup> Phuty Umul Amaliah, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak yang Menyertainya*, Seminar Nasional- Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, hlm: 171.)

melakukan suatu perundingan atau pembicaraan terlebih dahulu antara pihak dengan pekerja sendiri. Perundingan Perusahaan tersebut perlu diusahakan dan menimbulkan kesepakatan yang menguntungkan antara kedua belah pihak.<sup>13</sup> Sementara itu, fakta di muka publik para pekerja yang mendapati PHK massal oleh pihak Perusahaan sering kali mendapatkan tekanan untuk menerima isi putusan yang dikeluarkan Perusahaan kepada pekerja.

Kasus nyata dapat terlihat dari Toko Buku Gunung Agung yang dikabarkan PHK sepihak karyawan terhadap 350 orang pekerjanya. PHK sepihak dan massal dilakukan oleh manajemen Toko Buku Gunung Agung yang telah dinilai tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku. Laporan yang diterima terdapat sekiranya 220 pekerja Gunung Agung telah di PHK secara sepihak sejak 2020 sampai 2022 dan dikabarkan berlanjut sampai tahun 2023. Dalam PHK sepihak tersebut para pekerja Gunung Agung tidak mendapatkan hak yang sesuai karena hanya diberikan kompensasi sebesar 1 bulan gaji. Seharusnya perlindungan diberikan kepada pekerja dalam rangka melaksanakan hak-hak dasar pekerja dan menjamin keselarasan perjanjian dan perlakuan terhadap hak-hak dasar pekerja serta menjamin keselarasan dan perlakuan tanpa diskriminasi.<sup>14</sup>

Implikasi dari PHK terhadap pekerja Gunung Agung menimbulkan pelanggaran hak pekerja yang kronis. Pemberian kompensasi yang diberikan hanya 1 bulan gaji telah menunjukkan pelanggaran hak itu sendiri karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan kasus nyata PHK sepihak tanpa dasar hukum yang sah, pengabaian kewajiban pembayaran upah serta tindakan diskriminatif terhadap pekerja merupakan tindakan yang tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga memperlihatkan kelalaian atau kesengajaan Perusahaan dalam memenuhi kewajiban normatif yang telah ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdampak sangat kompleks terhadap kehidupan yang layak serta perekonomian pekerja sebab pekerja menjadi tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarganya dan harus bersusah payah kembali mencari pekerja baru. Sementara yang kita ketahui bahwa lapangan kerja tiap tahun kian terhimpit.

Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja menimbulkan masa sulit bagi pekerja dan keluarga. Oleh karena itu, undang-undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak.<sup>15</sup> Namun, alasan PHK menjadi posisi besar terhadap hak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 156, pasal 160 sampai pasal 169 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang membuat berbagai kondisi alasan PHK sehingga Perusahaan dapat bertanggung jawab sesuai posisi alasan PHK.<sup>16</sup>

## Kesimpulan

Dari penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK yang dilakukan oleh Toko Buku Gunung Agung terhadap 350 pekerjanya merupakan salah satu bentuk dari Perbuatan Melawan Hukum atau PMH. Perbuatan tersebut tidak mengikuti aturan

---

<sup>13</sup> Indra Yana, *Hak dan Kewajiban Karyawan* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010), hlm. 25)

<sup>14</sup> R Wibowo dan R Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, no. 3 (2021).

<sup>15</sup> Nikodemus Maringan, *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, no. 3 (2015), hlm: 5

<sup>16</sup> *Ibid.*

atau mekanisme yang sebagaimana telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, tidak melakukan upaya perundingan atau mediasi terlebih dahulu, serta tidak diberikannya kompensasi yang sebagaimana telah diatur dalam Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, yang mengatur bahwa pemberitahuan pemberhentian harus ada surat pemberitahuan dan dikirimkan oleh perusahaan kepada pekerja dengan cara yang sah dan patut. Dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000, yang mana telah mengatur hak pekerja yang di PHK meliputi adanya Uang Pesangon (Pasal 156 UU Ketenagakerjaan), Uang Penghargaan Masa Kerja (pekerja diatas 3 tahun), dan Ganti Kerugian. Intinya dalam hal ini sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib mengadakan perundingan bipartit, jika tidak berbuah hasil, maka dapat diteruskan dengan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), dan apabila cara tersebut masih gagal, maka dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pekerja hanya mendapat kompensasi seperti yang seharusnya agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dan dengan hanya menerima gaji 1 bulan sebagai kompensasi, yang mana hal tersebut merupakan perbuatan yang melanggar hak para pekerja yang di PHK, terkhusus mengenai hak pesangon, penggantian hak, dan juga penghargaan masa kerja sesuai dengan apa yang ada dalam perundang-undangan. Adanya PHK yang mana akan menimbulkan kesulitan bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, undang-undang memberikan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Lemahnya kepatuhan perusahaan terhadap hukum yang berlaku serta kewajibannya, hal itu menunjukkan bahwa diperlukannya perlindungan hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, kekuatan hukum dan pengawasan terhadap hak para pekerja perlu ditegakkan dan dikuatkan untuk mencegah adanya PHK yang tidak dilakukan dengan ketentuan yang telah diatur.

## Saran

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja membuat suatu anjuran penting bagi setiap karyawan untuk memiliki kesadaran hukum termasuk keberanian untuk mengkritisi serta melakukan advokasi dan pembelaan terhadap hak-haknya. Karyawan tidak boleh serta-merta menerima dan menandatangani kontrak kerja tanpa terlebih dahulu membaca dan memahami isinya secara menyeluruh. Hal ini penting karena kekuatan hukum undang-undang jauh lebih tinggi dari peraturan internal atau kebijakan perusahaan. Pemerintah sebagai pemangku kekuasaan turut berperan melalui payung hukum (*legal umbrella*) dalam mengatur dan melindungi hubungan industrial. Sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan secara normatif wajib mengutamakan mekanisme dialog melalui forum bipartit antara pengusaha dan pekerja, guna mencari kesepakatan yang adil dan menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*).

Terkait PHK massal terhadap 350 karyawan oleh Toko Buku Gunung Agung, terdapat berbagai pandangan terhadap legalitas dan keadilan langkah tersebut. Sebagian kalangan menilai bahwa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Cipta Kerja memberikan perlindungan terhadap pekerja, namun tak sedikit pula yang menilai perubahan regulasi tersebut justru memperlemah posisi tawar pekerja dan merugikan hak-hak normatif, khususnya dalam hal pemberian pesangon. Oleh karena itu, dalam kasus ini penting dilakukan kajian hukum secara menyeluruh terhadap tindakan perusahaan dan ketentuan pemberian pesangon pasca disahkannya Perppu Cipta Kerja. Jika terbukti perusahaan melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur hukum dan prinsip keadilan, maka tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai bentuk perbuatan melawan hukum dalam ranah hukum perjanjian ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

Wijaya, Daniel, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan Perlindungan Hukum Perspektif Keadilan* (Malang; PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024).

Telaumbanua, Dalina, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019)

Yana, Indra , *Hak dan Kewajiban Karyawan* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010).

Simanjuntak, D. Danny H, *PHK dan Pesangon Karyawan* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2012).

### JURNAL

Amaliah, Phuty Umul, “*Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak yang Menyertainya*”, Seminar Nasional- Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

Mogi, Erica Gita, 2017, “*PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*”, *Lex Administratum*, Vol. 5 No. 2 (2017).

Maringan, Nikodemus, “*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*, no. 3 (2015).

Subagyo dan Gindo Nadapdap, “*PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN*”, *Lex Lectio Law Journal*, Vol. 1 No. 1 (2022).

Wibowo, R dan R Herawati, “*Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak*”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, no. 3 (2021).

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*, no. 5 vol. 10 (2023).

### INTERNET

CNN Indonesia, diakses 15 Juni 2025, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230519124603-92-951448/toko-buku-gunung-agung-dikabarkan-phk-sepihak-350-karyawan>

Liputan 6, diakses 15 Juni 2025, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5962969/daftar-40-perusahaan-lakukan-phk-massal-49843-pekerja-jadi-korban>