



Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Tundjung Herning Sitabuana¹, Vivian Clarosa², Cathleen Lie³, Andrea Tamaranova Retaly⁴, Very Armando⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Tarumanagara

Abstract

Received: 27 Oktober 2023
Revised: 03 November 2023
Accepted: 10 November 2023

This study aims to find out how the law protects workers affected by layoffs unilaterally. Termination of employment (PHK) unilaterally should not be carried out because only one party benefits and the other party feels disadvantaged. Therefore, there are problems that result in the end of the rights and obligations of workers and employers regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. It doesn't work, sometimes there are disputes. This usually happens because there is no common understanding between workers/employees and employers. Termination of employment can be resolved bilaterally, conciliation, arbitration and industry-related courts. Basically Termination of Employment (PHK) unilaterally is a decision made by a company without going through a legal process or the establishment of an Industrial Relations Dispute Settlement Institution. There is also disagreement about the legal basis for Termination of Employment (PHK) in which a company can terminate unilaterally for 2 (two) reasons, namely, the first is due to dismissal for the same reason in the worker/employee and the second is dismissal for the same reason in company. The research uses normative legal research methods with a statutory approach accompanied by primary and secondary legal materials

Keywords: labor, disputes, settlement, termination of employment (PHK)

(*) Corresponding Author: tundjung@fh.untar.ac.id

How to Cite: Sitabuana, T. H., Clarosa, V., Lie, C., Retaly, A. T., & Armando, V. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10152917>.

PEMBAHASAN

Indonesia merupakan negara hukum. Seiring dengan perkembangan zaman, pembaharuan aturan, dan banyak hal baru lainnya, Indonesia tetap berpedoman pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Mengontrol ketentuan yang lebih rendah bertentangan atau tidak dengan peraturan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya harus dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan UUD NKRI 1945. Berlaku juga bagi aturan yang mengatur ketenagakerjaan. Pemutusan tenaga kerja secara sepihak meningkat semenjak terjadinya pandemi Covid-19. Hal tersebut seringkali terjadi tanpa alasan yang benar dan hanya mengatasnamakan adanya pandemi. Adapun juga desakan keuangan yang menurun menyebabkan perusahaan ataupun tempat kerja melakukan PHK. Oleh karena itu pemerintah menciptakan undang undang dasar tentang perlindungan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Perlindungan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja atau yang biasa disebut PHK secara sepihak tercatat secara sah dalam undang undang dasar dalam pasal 153 undang undang cipta kerja (Wibowo R. F. dkk, 2021).

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak adalah keputusan yang dibuat oleh perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ada juga ketidaksepakatan tentang dasar hukum untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dimana perusahaan dapat menghentikan sepihak karena 2 (dua) alasan yaitu, yang pertama karena pemecatan dengan alasan yang sama dalam diri pekerja/karyawan dan yang kedua pemecatan karena alasan yang sama ada pada perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur sedemikian rupa bahwa pemberhentian karyawan yang tidak hadir atau yang melanggar peraturan perusahaan diatur dengan syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif (Wibowo R. F. dkk, 2021).

Hak yang bisa didapatkan jika mengalami pemutusan hubungan kerja atau PHK adalah uang pesangon. Uang pesangon diatur dalam undang undang dasar. Pada pasal 40 ayat 1 PP Nomor 35 tahun 2001 ditulis dalam hal PHK pengusaha wajib membayar uang pesangon terhadap pegawai yang di PHK. Dengan dilakukannya PHK sepihak, membuat para pekerja tidak mendapatkan atau hanya menerima bagian yang tidak sesuai dengan ketentuannya. Upaya yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja jika terkena PHK adalah membuat perjanjian bersama tentang berapa uang pesangon yang harus dibayar. Apabila perusahaan tidak mau membayar uang pesangon, tenaga kerja dapat membuat laporan dan melakukan penegakan hukum kepada pengadilan karena ihwal PHK diatur dalam sejumlah peraturan undang undang seperti UU nomor 13 tahun 2003 yang telah diubah menjadi UU nomor 11 tahun 2021 tentang cipta kerja. PHK juga diatur dalam UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut undang undang yang ada PHK dapat dikatakan sah jika perusahaan dan tenaga kerja sama sama setuju.

METODE

Jenis penelitian hukum yang dilakukan merupakan penelitian hukum normatif. Dimana menggunakan azas-azas hukum yang berlaku didalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Informasi yang diambil menggunakan pendekatan undang-undang (statute approach) dimana menelaah seluruh undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani (Marzuki P., 2021). Undang-undang yang digunakan sebagai pendekatan dalam isu ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer yaitu Undang-undang serta peraturan resmi, bahan hukum sekunder yaitu buku-buku, artikel atau jurnal ilmiah, berita, dan juga website.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan hal krusial dalam segala bidang. Hampir seluruh bidang pekerjaan memerlukan adanya tenaga kerja demi bergeraknya bidang pekerjaan tersebut. Meskipun di zaman modern telah banyak tenaga kerja yang

telah digantikan oleh mesin-mesin canggih atau robot, Sumber Daya Manusia (SDA) masih menjadi subjek prioritas dari tenaga kerja itu sendiri. UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2 mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang dan atau jasa, baik dengan tujuan memenuhi kebutuhan sendiri, maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan kerja, seringkali terdapat perjanjian terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Perjanjian tersebut mengatur hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan perusahaan maupun badan lainnya sebagai tempat melakukan pekerjaan. Hal tersebut dilakukan Sehingga hak dan kewajiban antara pihak-pihak yang bersangkutan tetap terjaga dan meminimalisir terjadinya pengingkaran terhadap hak dan kewajiban tersebut (DISNAKERTRANS, 2020).

Pemutusan Hubungan Kerja

Tentunya isu-isu terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang sering didengar. PHK pada umumnya diartikan dengan hilangnya suatu tanggung jawab atau kewajiban seseorang terhadap perusahaan dimana tempat orang tersebut menjalankan hubungan kerja. PHK sering kali disangkut-pautkan ke arah negatif dimana banyak dari masyarakat mengira bahwa PHK adalah perbuatan yang dilakukan secara sewenang-wenang perusahaan dan tidak mempertimbangkan pula terhadap kepentingan para pekerja. Pemikiran terkait hal negatif tersebut tentunya semakin menjalar dikalangan masyarakat semenjak adanya Covid-19. Di sisi lain, Pemikiran tersebut dapat dikatakan menyimpang dari definisi PHK itu sendiri.

Terdapat banyak definisi dari PHK, Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 25 menyatakan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Ada pula pendapat yang dikemukakan oleh A. Ridwan Halim yang menyatakan bahwa PHK merupakan Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu (Halim A. R., 1990). Hal tertentu yang dimaksud dalam kedua definisi tersebut bisa dikatakan sebagai alasan dalam PHK. Meskipun begitu, PHK tersebut memiliki aturan atau prosedur sehingga melakukan PHK secara sepihak merupakan hal yang tidak dibenarkan dan PHK seharusnya dilakukan dengan persetujuan kedua pihak. Sehingga dapat disimpulkan secara singkat bahwa PHK adalah keputusan yang dibuat oleh suatu pihak mengenai pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan pengusaha/majikan karena suatu alasan tertentu. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja :

1. Penurunan kinerja perusahaan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja untuk mengurangi biaya. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan mengalami kesulitan finansial atau adanya persaingan yang tinggi di pasar.
2. Pengurangan tenaga kerja atau restrukturisasi perusahaan, dimana terdapat pemecatan massal atau pengurangan jumlah karyawan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan bisnis.
3. Adanya perubahan teknologi atau metode kerja yang menyebabkan kebutuhan akan karyawan yang berbeda. Misalnya, saat ini banyak perusahaan beralih ke sistem kerja online sehingga beberapa pekerjaan tidak lagi diperlukan.
4. Pelanggaran aturan atau kebijakan perusahaan oleh karyawan yang mengakibatkan PHK.

5. Penutupan bisnis, entah karena kegagalan usaha atau karena alasan lain.

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak

Terjadi banyaknya PHK tidak menutupi bahwa hal tersebut banyak dilakukan secara sepihak. Hal tersebut semakin bertambah banyak semenjak pandemi Covid-19. Turunnya perekonomian menyebabkan banyak tenaga kerja yang harus di PHK demi mengurangi biaya produksi. PHK secara sepihak ini tentunya merupakan PHK yang tidak memenuhi syarat. Dimana tidak adanya proses hukum atau penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu, tidak adanya persetujuan antara kedua pihak juga menjadi penyimpangan terkait PHK. Dengan adanya informasi tersebut, dapat didefinisikan PHK secara sepihak merupakan keputusan yang dibuat oleh suatu pihak mengenai pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan pengusaha/majikan karena suatu alasan tertentu dengan tidak memenuhi syarat atau prosedur seperti proses hukum, atau persetujuan antara kedua pihak yang berselisih terkait hubungan kerja itu sendiri.

Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menjadi hal utama dalam kehidupan bermasyarakat. Tanpa adanya Perlindungan hukum, hak dan kewajiban seseorang dapat diabaikan hingga dilanggar, sehingga hal tersebut dapat mengganggu keharmonisan dalam lingkungan. Ketentuan di atas tidak cukup untuk memberikan perlindungan hukum yang kuat dan tanpa syarat bagi karyawan yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja pada saat itu Pandemi COVID-19, hal ini disebabkan adanya pemungutan suara pada pasal 1244 dan pasal 1245 Tidak ada suara yang mengklaim bahwa perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban.

Philipus M. Hadjon mendefinisikan perlindungan hukum sebagai perlindungan akan harkat dan martabat,serta pengakuan terhadap hak – hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan umum dari kesenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya (Hadjon P. M., 1987). Di sisi lain, Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum (Raharjo S., 2000).

Ada pula pembagian perlindungan hukum yang dibagi menjadi dua sebagaimana pendapat Muchsin yang menyatakan :

1. Perlindungan Hukum Preventif

Pencegahan sebagai perlindungan hukum dimana terdapat peraturan yang memiliki tujuan sebagai batasan dalam melakukan suatu hal.

2. Perlindungan Hukum Represif

Hukuman sebagai perlindungan hukum yang diberlakukan sebagai sanksi terkait dengan pelanggaran yang sudah dilakukan (repository unpas, diakses 2023). Dalam buku Philipus M. Hadjon, disebutkan pula terkait dengan 2 sarana perlindungan hukum yang serupa dengan pendapat Muchsin. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Adanya kesempatan bagi subyek hukum untuk mengajukan keberatan maupun pendapatnya terhadap keputusan pemerintah.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Bertujuan untuk menyelesaikan masalah maupun sengketa yang terjadi antar subjek-subjek hukum.

perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak adalah keputusan yang dibuat oleh perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan (Wibowo R.F. dkk, 2021) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berbeda dengan pemecatan langsung, pengakhiran relasi kerja ini tidak ada kaitannya dengan performa kerja seorang karyawan. Jika pemecatan dipicu oleh performa kerja yang tidak efisien, penyimpangan, atau pelanggaran aturan, pemutusan hubungan kerja umumnya disebabkan oleh efisiensi perusahaan atau penutupan bisnis. Secara umum, ada beberapa faktor penyebab (Laeli N. A., 2022) PHK, antara lain;

1. Penurunan kinerja perusahaan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja untuk mengurangi biaya. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan mengalami kesulitan finansial atau adanya persaingan yang tinggi di pasar.
2. Pengurangan tenaga kerja atau restrukturisasi perusahaan, dimana terdapat pemecatan massal atau pengurangan jumlah karyawan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan bisnis.
3. Adanya perubahan teknologi atau metode kerja yang menyebabkan kebutuhan akan karyawan yang berbeda. Misalnya, saat ini banyak perusahaan beralih ke sistem kerja online sehingga beberapa pekerjaan tidak lagi diperlukan.
4. Pelanggaran aturan atau kebijakan perusahaan oleh karyawan yang mengakibatkan PHK.
5. Penutupan bisnis, entah karena kegagalan usaha atau karena alasan lain.

Walaupun PHK merupakan kebijakan perusahaan, pemerintah turut mengatur hal ini sehingga perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena. Berikut ini beberapa dasar hukum PHK yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Bab XII Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 154A ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), waktu kerja, alih daya, serta PHK. Sebagai pengatur, pemerintah melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja dan perusahaan terkait PHK. Beberapa hal yang diatur antara lain:

1. Proses PHK harus dilakukan secara tertulis dan diberitahukan kepada karyawan minimal 30 hari sebelumnya.
2. Karyawan yang di-PHK berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pengganti masa kerja.
3. Proses PHK harus adil dan tidak didasarkan atas diskriminasi terhadap suku, agama, ras, atau jenis kelamin.
4. Perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap karyawan yang sedang sakit atau hamil.

5. Perusahaan wajib memberikan kesempatan untuk melakukan PHK secara sukarela terlebih dahulu sebelum melakukan PHK secara sepihak.

Dalam situasi PHK, penting bagi karyawan untuk mengetahui hak-haknya dan memperjuangkan hak tersebut. Karyawan juga dapat mengkonsultasikan diri ke lembaga yang berwenang seperti Dinas Tenaga Kerja dan Pengawas Ketenagakerjaan atau serikat pekerja. Sedangkan bagi perusahaan, penting untuk memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan yang di-PHK. Cara hukum melindungi pekerja saat terjadi PHK sepihak menurut Pasal 61 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebuah perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir.
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.
4. Adanya Putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Aturan dalam melakukan PHK terhadap pekerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam undang-undang ini dijelaskan, perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sepihak, melainkan harus adanya perundingan terlebih dahulu. Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja secara yuridis memiliki prinsip kebebasan, karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun. Oleh sebab itu, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu. Bagi perusahaan atau pengusaha yang tetap melakukan PHK tanpa mengikuti ketentuan hukum yang berlaku, maka wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut.

Hal ini tertuang di dalam Pasal 155 ayat (1) yang berbunyi pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Lalu, juga terdapat di dalam Pasal 170 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima. Korban PHK tanpa ada alasan, masih mempunyai kewajiban dan hak yang harus diperjuangkan, selain itu agar perusahaan tidak semena-mena melakukan PHK. Pekerja/buruh yang di PHK dapat melakukan perundingan untuk menyepakati uang pesangon atau permintaan untuk dipekerjakan kembali. Pekerja juga dilindungi mengenai perlindungan hukum mengenai PHK yang tertuang di dalam Pasal 153 UU Cipta Kerja yang bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar para pekerja dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi.

Saat terjadi sengketa antara perusahaan dan karyawan, lalu terdapat putusan pengadilan yang menyatakan pengusaha tidak melakukan hal yang dituduhkan dan perusahaan tidak ingin melakukan (PHK). Tetapi Karyawan melanggar perjanjian

kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan dan telah diberi somasi sebanyak tiga kali. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Hal ini tertuang di dalam Pasal 155 ayat (1) yang berbunyi pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Lalu, juga terdapat di dalam Pasal 170 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan pada Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima. Pekerja juga dilindungi mengenai perlindungan hukum mengenai PHK yang tertuang di dalam Pasal 153 UU Cipta Kerja yang bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar para pekerja dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi.

KESIMPULAN

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak adalah keputusan yang dibuat oleh perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika pemecatan dipicu oleh performa kerja yang tidak efisien, penyimpangan, atau pelanggaran aturan, pemutusan hubungan kerja umumnya disebabkan oleh penutupan bisnis. Walaupun PHK merupakan kebijakan perusahaan, pemerintah turut mengatur hal ini sehingga perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena. Adanya peleburan dan pemisahan perusahaan, tetapi karyawan tidak ingin melanjutkan hubungan kerja atau perusahaan memutuskan memberhentikannya. Perusahaan tidak menjalankan kewajibannya, menyuruh karyawan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai perjanjian, atau memberikan pekerjaan yang membahayakan keselamatan karyawan.

REFERENSI

- (n.d.). <https://eprints.umm.ac.id/44759/3/BAB%20II.pdf>
- 26 BAB II KAJIAN TEORI MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KORBAN PENCEMARAN ASAP YANG DILAKUKAN KORPORASI A. Perlindungan Huku. (n.d.). repo unpas.
- DISNAKERTRANS. (2020, 4). PENGERTIAAN KETENAGAKERJAAN DAN PENTING UNSURNYA. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya. PT. Bina Ilmu.
- Halim, A. R. (1990). *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab (edisi 1.)*. Jakarta. Gahlia Indonesia.
- NA, Laeli. (2022). *Pengertian, Peraturan, dan Jenis PHK*.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (n.d.). *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.