



# SAMUDERA HUKUM

Editorial Office: Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Jalan Raya Dompok, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau, Indonesia (29100), Phone: (0771) 4500089  
E-mail: samuderahukum@umrah.ac.id, Website: <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/samuderahukum>  
E-ISSN: 2964-6170

## PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UU NOMOR 6 TAHUN 2023 Tentang Cipta Kerja (STUDI KASUS:PT BFI FINANCE)

Gabriella Evita Floryana Sihombing<sup>a</sup>, Athalia Meilani Selvitri<sup>b</sup>, Yafri<sup>c</sup>

<sup>a, b, c</sup> Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Maritim Raja Ali Haji, E-mail : [sihombingevita98@gmail.com](mailto:sihombingevita98@gmail.com);  
[athaliameilani96@gmail.com](mailto:athaliameilani96@gmail.com); [jeffreytoo2388@gmail.com](mailto:jeffreytoo2388@gmail.com)

### Abstract

*In accordance with Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation, this research seeks to identify the causes of Termination of Employment (PHK) and legal protection efforts for PT. BFI Finance who was laid off unilaterally. In the context of discussing laws and regulations related to the problem under study, the research method used by the author is normative with a statutory and contextual approach. Supported by primary and secondary legal materials and using qualitative analysis techniques to be able to see the problems that arise and occur in the field. The findings from this analysis indicate that PT. BFI Finance Tanjungpinang. Workers who are laid off unilaterally are required to receive severance pay as mandated in Law Number 6 of 2023 as well as legal protection, and business actors who unilaterally terminate employment are subject to existing legal sanctions.*

**Keyword:** Job Creation; Termination of Employment; Unilateral

### Abstrak

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, penelitian ini berupaya mengidentifikasi penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan upaya perlindungan hukum bagi pekerja PT. BFI Finance yang di PHK secara sepihak. Dalam rangka mengkaji peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah yang diteliti, maka metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah normative dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Didukung dengan bahan hukum primer dan sekunder serta menggunakan teknik analisis kualitatif untuk dapat melihat permasalahan yang muncul dan terjadi di lapangan. Temuan dari analisis ini menunjukkan bahwa salah satu kasus PHK yang dilakukan secara sepihak kepada pekerjanya dilakukan oleh PT. BFI Finance Tanjungpinang. Pekerja yang di PHK secara sepihak wajib mendapatkan uang pesangon seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta perlindungan hukum, dan pelaku usaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tunduk pada konsekuensi hukum yang ada.

**Kata Kunci:** Cipta Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Sepihak

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum, yang mana harus menjunjung tinggi keadilan seluruh rakyatnya. Hal ini tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 dan Pancasila yang memuat aspek pendidikan, hukum, kebudayaan, dan kesejahteraan rakyat agar terwujud negara yang maju. Kesejahteraan masyarakat ini dapat diwujudkan secara finansial dan ekonomi yang dijamin dengan peraturan mengenai ketenagakerjaan dalam lingkup NKRI. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja dengan menerima sejumlah upah sebagai imbalan di bawah pimpinan orang lain.<sup>1</sup>

UU Cipta Kerja memuat beberapa pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia, akan tetapi dalam pelaksanaannya terdapat banyak sekali hambatan dan permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang banyak dihadapi oleh buruh atau para pekerja. Adanya perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha yang haknya seperti pesangon atau kompensasi menjadi rumit untuk diberikan. Salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu contohnya adalah yang terjadi kepada pekerja yang bekerja di PT. BFI Finance, yang melakukan pemutusan kerja terhadap si pekerja pada tahun 2021 tanpa adanya perundingan kedua belah pihak.<sup>2</sup> PHK yang terjadi ini dikarenakan si pekerja sudah mendapatkan SP3 dan terkena sanksi *performance*.

Bagi pekerja, PHK ini merupakan awal mula masa pengangguran disertai dengan segala macam akibat yang ditimbulkan dan harus ditanggung sendiri oleh mereka. Hal ini menimbulkan pertentangan antara buruh dan pengusaha karena sering kali PHK dilakukan secara sewenang-wenang serta hak yang harusnya mereka dapatkan tidak sesuai dan merugikan para pekerja. Para pekerja sering menganggap bahwa PHK menjadi salah satu alasan semata yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja dan merupakan salah satu bentuk ketidakadilan demi kepentingan perusahaan serta menjadi korban dari ketidakberdayaan dibanding para pengusaha.

Jurnal ini menggunakan referensi penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hasil dari beberapa referensi, meliputi Axcel Deyong Aponno yang membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan UU Cipta Kerja, yang mana fokusnya membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh PT. Indosat kepada beberapa pekerjanya. Kemudian Suhartoyo, beliau membahas mengenai perlindungan hukum bagi buruh dalam system hukum ketenagakerjaan nasional. Penelitian ini focus pada peraturan tertulis mengenai perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh berdasarkan UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Berdasarkan uraian di atas fokus penulis membahas mengenai faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan upaya yang dapat ditempuh oleh para buruh dalam menghadapi PHK sebagai suatu perlindungan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

<sup>1</sup> Iman Soepomo, "Pengantar Hukum Perburuhan" (Jakarta: Djambatan, 1999). Hal.3.

<sup>2</sup> Admin, "PT BFI Finance Indonesia Kangkangi UU NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," FiksumNews, 2020, <https://www.harianfikiransumut.com/2020/04/pt-bfi-finance-indonesia-kangkangi-uu.html>. Diakses pada tanggal 20 Juni 2023.

<sup>3</sup> Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," Administrative Law & Governance Journal. Vol 2, no. 2 (2019). Hal 329.

## METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) memerlukan pemahaman mengenai konsep teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan banyaknya penelitian yang membahas mengenai perlindungan hukumnya, penulis melakukan penelitian dengan mengambil inti yang dapat dijadikan referensi untuk jurnal ini. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang memiliki tujuan untuk meninjau peraturan perundang-undangan terkait permasalahan yang sedang dianalisis.

Sumber bahan yang dimiliki bersumber dari perpustakaan atau disebut bahan hukum. Terdapat bahan hukum primer yang terdiri dari undang-undang, putusan hakim, dan berbagai ketentuan yang berlaku di Indonesia dan bahan hukum sekunder yang merupakan kajian-kajian teoritis dari buku, jurnal ilmiah, dan media internet yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap buruh yang mengalami PHK. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik secara kualitatif dengan melihat permasalahan yang terjadi di lapangan dan memberikan saran yang membangun bagi para pekerja yang terkena PHK.

## ANALISI DAN PEMBAHASAN

### Faktor Yang Dapat Mengakibatkan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan UU Cipta Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah tambahan penderitaan bagi masyarakat khususnya yang langsung dialami oleh para buruh yang berjuang menghidupi keluarganya. PHK juga merupakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan juga berakhir (footnote dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan UU Cipta Kerja). Jenis PHK bermacam-macam, ada PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan PHK batal demi hukum serta memiliki berbagai faktor yang melatarbelakanginya. Dalam pelaksanaannya, PHK harus dipenuhi oleh kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) agar dapat disetujui dengan tidak menciderai rasa keadilan.<sup>4</sup>

Pemerintah Indonesia di bawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo membuat sebuah regulasi besar berajuk *Omnibus Law* yang mengatur mengenai aspek ketenagakerjaan beserta dengan perlindungan hukumnya. *Omnibus Law* adalah konsep pembentukan perundang-undangan yang mampu menggantikan beberapa norma yang ada di beberapa undang-undang menjadi satu kesatuan.<sup>5</sup> Kemudian lahir Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. UU Cipta Kerja dibuat bertujuan untuk mewujudkan sebuah skema baru sebagai upaya pembangunan ekonomi di Indonesia, walaupun mendapatkan banyak penolakan dan menuai kontra di masyarakat serta menimbulkan ketidakstabilan politik pada tahun tersebut. UU ini mengatur berbagai sektor usaha dengan ketentuan beberapa ketentuan bagi pekerjaanya.

<sup>4</sup>Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Vol 3, no. 3 (2015): 1-9. Hal. 6.

<sup>5</sup> Adhie Setyo Prabowo, "Politik Hukum Omnibus Law," Jurnal Pamator Vol 13, no. 1 (2020): Hal. 4.

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam UU Cipta Kerja dengan faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja seperti yang tertulis pada Pasal 154 A, yaitu:

(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
  2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
  4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
  5. Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
  1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
  - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
  - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
  - o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1)
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan faktor dari ketentuan Pasal tersebut, perusahaan dapat melakukan PHK kepada para pekerjanya dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. Pihak perusahaan harus memberitahukan rencana PHK kepada pekerja, kemudian apabila terjadi penolakan, kedua belah pihak wajib melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit dimaksudkan bahwa perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>6</sup> Apabila perundingan juga tidak mencapai kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur.

### **Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PT. BFI Finance Terhadap PHK Secara Sepihak**

Masalah terkait ketenagakerjaan masih sering terjadi di Indonesia khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Umumnya jika dilakukan pemutusan hubungan kerja maka, pihak perusahaan harus memberikan hak yang menjadi milik si pekerja yang sesuai dengan peraturan yang ada. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja menganut prinsip kebebasan sehingga PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus melalui mekanisme yang diatur dalam UU Cipta Kerja.<sup>7</sup> Jika terjadinya pelanggaran dari ketentuan tersebut, maka akan adanya perlindungan hukum bagi korban dan sanksi bagi pelanggarnya.

Pada tahun 2021, PT. BFI Finance melakukan PHK secara sepihak kepada salah seorang pekerjanya yaitu Maydiansyah. Jii mengacu pada UU Cipta Kerja, bahwasanya perusahaan wajib mendiskusikan dan memberitahukan rencana PHK yang akan dilakukan kepada pekerja. Alasan PHK yang dilakukan oleh PT. BFI Finance ialah, Maydiansyah telah mendapatkan Surat Peringatan (SP) 3 dan sanksi performance, padahal pekerja merasa tidak melakukan kesalahan sama sekali dan tidak pernah menerima Surat Peringatan (SP) 1 dan 2.<sup>8</sup> Merasa kurang puas pekerja tersebut

---

<sup>6</sup>Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

<sup>7</sup>R. F. Wibowo dan R. Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Vol 3, no. 1 (2021):109-120. Hal 112.

<sup>8</sup>Detak Media, "Disnaker : Ada Dugaan PT BFI Finance Tanjungpinang Lakukan PHK Sepihak, Minggu Depan Sidang Mediasi Pertama," 2021, <https://detak.media/2021/06/05/disnaker-ada-dugaan-pt-bfi-finance-tanjungpinang-lakukan-phk-sepihak-minggu-depan-sidang-mediasi-pertama/>. diakses pada 20 Juni 2023.

melakukan konsultasi dengan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Tanjungpinang, dan ditemukan ada beberapa hal janggal. Pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja ternyata tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Pada kasus ini, PT. BFI Finance telah melakukan kewajibannya dengan memberikan pesangon kepada pekerja, walaupun tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Pokok permasalahan, ialah PT. BFI Finance melakukan PHK secara sepihak yang mana bertentangan dengan ketentuan dari nilai ketenagakerjaan dan hukum positif di Indonesia. Mengacu pada Pasal 151 Ayat (2) UU Cipta Kerja berbunyi “Dalam hal pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada pekerja/ buruh dan/atau serikat pekerja/ serikat buruh”. Tidak ada alasan yang sesuai dengan aturan yang ada menunjukkan bahwasanya pemutusan yang dilakukan oleh pihak PT. BFI Finance tidak memenuhi ketentuan. Mekanisme PHK pun telah diatur dalam PP Cipta Kerja sehingga adanya tahapan yang harus dilakukan terlebih dahulu sebelum dikeluarkannya keputusan untuk melakukan PHK. Kemudian jika salah satu pihak merasa keberatan maka harus dilakukan perundingan bipartit seperti yang tertuang dalam Pasal 151 Ayat (3) UU Cipta Kerja, nyatanya ketika Maydiansyah melakukan penolakan pihak perusahaan langsung mengeluarkan surat PHK pada 31 Mei 2021. Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK yang dapat dilakukan secara sepihak, harus adanya persetujuan walaupun tidak tercapainya kesepakatan. Jadi para pekerja yang mendapatkan PHK dapat memperjuangkan haknya sebagai pekerja untuk menerima ataupun menolak PHK tersebut.

Para pekerja yang mengalami PHK secara sepihak dapat melakukan beberapa upaya untuk mempertahankan pekerjaannya, ini merupakan salah satu langkah preventif perlindungan hukum. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk memenuhi hak dasar dan pemenuhan kepada pekerja tanpa adanya diskriminasi. Perlindungan hukum kepada ketenagakerjaan telah tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menjamin hak warga Negara atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Jadi dapat dilihat bahwasanya hak pekerja sudah dijamin secara langsung oleh hukum positif tertinggi di Indonesia dengan semangat perjuangan dan kemerdekaan. Dalam UU Cipta Kerja pada Pasal 46A berisi, bahwa:

- 1) Pekerja/Buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan;
- 2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat;
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketiga ketentuan inilah yang menjadi dasar hukum bagi para pekerja untuk memperjuangkan haknya di perusahaan sehingga PHK secara sepihak di Indonesia dapat berakhir.

Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak tentu menyalahi aturan yang ada. Hal ini lah yang mengakibatkan perusahaan tersebut mendapatkan sanksi karena telah melanggar eksistensi dari penegakan hukum yang berkeadilan. Adanya sanksi dalam setiap peraturan perundangan ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi para pekerja. Kemudian pemerintah juga harus bertindak tegas memberikan sanksi kepada perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak, salah satunya yaitu dengan memberikan sanksi administrasi kepada perusahaan. Sanksi administrasi bersifat reparatoir yang memulihkan keadaan seperti

keadaan awal. Pada Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi Administratif dapat berupa:

- 1) Teguran tertulis
- 2) Pembatalan kegiatan usaha
- 3) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan
- 4) Pembekuan kegiatan usaha.

Sayangnya dalam PP ini, sanksi administratif hanya berlaku pada beberapa Pasal saja, begitu pula UU Cipta Kerja yang belum mengatur secara jelas mengenai sanksi terhadap perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak, padahal sudah mengalami beberapa perubahan. Hal inilah yang menyebabkan banyak perusahaan yang berlaku sewenang-wenang kepada pekerjanya termasuk dengan melakukan PHK secara sepihak. Oleh karena itu, pemerintah perlu untuk menetapkan aturan tentang sanksi yang dapat dijatuhkan kepada perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak kepada pekerjanya.

## **SIMPULAN**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur secara eksplisit dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Beberapa faktor yang dapat menjadi alasan terjadinya PHK seperti yang termuat dalam UU Cipta Kerja, menjadi salah satu landasan hukum para pengusaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Pemberlakuan PHK harus melalui mekanisme yang telah diatur dalam undang-undang dan tidak boleh dilakukan secara sepihak, harus adanya pemberitahuan dan pembicaraan yang jelas. Kasus PT. BFI Finance menjadi salah satu kasus PHK yang dilakukan secara sepihak yang mana melanggar ketentuan dalam UU Ciptaker, begitu pula dengan pesangon yang diterima tidak sesuai dengan yang ada. Bagi pekerja yang di PHK secara sepihak wajib mendapatkan perlindungan hukum seperti yang diatur dalam UU Ciptaker sebagai salah satu terobosan Presiden untuk meningkatkan kualitas di bidang ekonomi. Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak yang turut melanggar ketentuan yang ada harus mendapatkan sanksi sehingga tidak terjadi demikian lagi

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adhie Setyo Prabowo, “Politik Hukum Omnibus Law,” *Jurnal Pamator* Vol 13, no. 1 (2020)
- Admin. “PT BFI Finance Indonesia Kangkangi UU NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” FiksumNews, 2020. <https://www.harianfikiransumut.com/2020/04/pt-bfi-finance-indonesia-kangkangi-uu.html>.
- Detak Media, “Disnaker: Ada Dugaan PT BFI Finance Tanjungpinang Lakukan PHK Sepihak, Minggu Depan Sidang Mediasi Pertama,” 2021, Detak Media.com. diakses pada 20 Juni 2023.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1999).
- Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* Vol 3, no. 3 (2015).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
- R. F. Wibowo dan R. Herawati, “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak,” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* Vol 3, no. 1 (2021).
- Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional,” *Administrative Law & Governance Journal*. Vol 2, no. 2 (2019)..