



## PENYELESAIAN PERSELISIHAN AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PT HUNG A INDONESIA

**Jonathan Jordan Sianipar**

Universitas Negeri Semarang

**Radifya Indri Safinka**

Universitas Negeri Semarang

**Sisca Mustika Tiara**

Universitas Negeri Semarang

**Osmar Fawwaz Hasrianda Syah**

Universitas Negeri Semarang

Alamat: Sekaran, Kec. Gn. Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah 50229

Korespondensi penulis: [jonathansianipar62@gmail.com](mailto:jonathansianipar62@gmail.com)

**Abstrak** *The unilateral termination of employment (PHK) by PT Hung A Indonesia has caused serious problems in industrial relations in Indonesia, involving more than a thousand affected workers. This study aims to analyze the dispute resolution mechanism due to unilateral layoffs and legal protection for workers. The research method used is descriptive analytical, with data collection through interviews and related documents. The results showed that despite recommendations from the mediator to provide compensation in accordance with the Collective Labor Agreement (CLA), the company management refused to implement the recommendations, thus creating uncertainty and dissatisfaction among workers. This study recommends the need for increased legal awareness among workers and stricter law enforcement against violations of workers' rights.*

**Keywords:** *Employment, Termination of Employment, Industrial Relations Dispute*

**Abstrak** Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh PT Hung A Indonesia telah menimbulkan permasalahan serius dalam hubungan industrial di Indonesia, melibatkan lebih dari seribu pekerja yang terkena dampak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme penyelesaian perselisihan akibat PHK sepihak serta perlindungan hukum bagi pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, dengan pengumpulan data melalui wawancara dan dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat rekomendasi dari mediator untuk memberikan kompensasi sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pihak manajemen perusahaan menolak untuk melaksanakan rekomendasi tersebut, sehingga menciptakan ketidakpastian dan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja dan penegakan hukum yang lebih tegas terhadap pelanggaran hak-hak pekerja.

**Kata Kunci:** Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, PHI

### PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak merupakan salah satu isu yang sering muncul dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. PHK sepihak terjadi ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan tanpa melalui prosedur yang sesuai atau tanpa alasan yang jelas. Hal ini tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga menciptakan ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Dalam konteks hukum, PHK sepihak bertentangan dengan prinsip-prinsip perlindungan pekerja yang telah diatur dalam berbagai perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pentingnya penyelesaian perselisihan akibat PHK sepihak menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Perlindungan bagi pekerja yang di-PHK secara sepihak diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang

melarang perusahaan melakukan PHK tanpa alasan yang jelas dan tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan. Banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak-hak mereka setelah mengalami PHK sepihak, sehingga perlesaan yang efektif. Penelitian oleh Dita Tintistyowati Syamsudin (2022) menunjukkan bahwa banyak kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk ketidakpastian hukum dan dominasi pengusaha.

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh PT Hung A yang berlokasi di Cikarang, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat menjadi sorotan yang menarik dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Kasus ini melibatkan lebih dari seribu pekerja yang terkena dampak dari keputusan perusahaan untuk melakukan PHK massal akibat penurunan order yang signifikan. Keputusan ini diambil oleh direksi perusahaan pada awal tahun 2024, dan sejak saat itu, berbagai upaya untuk menyelesaikan konflik antara manajemen dan pekerja telah dilakukan. Pada tanggal 15 Januari 2024, PT Hung A Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan (SK) yang mengumumkan penutupan operasional perusahaan dan pemutusan hubungan kerja terhadap sekitar 1.500 karyawan. Keputusan ini diambil setelah perusahaan mengalami kesulitan operasional yang disebabkan oleh penurunan permintaan produk, terutama ban yang diproduksi oleh perusahaan tersebut. Penutupan ini tidak hanya berdampak pada karyawan, tetapi juga menimbulkan keresahan di kalangan komunitas lokal dan serikat pekerja.

Para pekerja yang terkena PHK, setelah menerima informasi dan keputusan tersebut mulai mengorganisir diri untuk mencari keadilan. Mereka bersama dengan tim kuasa hukum melakukan audiensi dengan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (KEMNAKER RI) pada akhir Mei 2024. Dalam audiensi tersebut, mereka menyampaikan kronologi perselisihan dan meminta agar PT Hung A menjalankan anjuran mediator yang menyatakan bahwa PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku. Mediatori dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi sebelumnya telah mengeluarkan anjuran pada bulan April 2024 yang menyatakan bahwa kompensasi pesangon untuk pekerja harus sesuai dengan ketentuan PKB, yaitu dua kali lipat dari ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Namun, meskipun anjuran tersebut telah diterima oleh sebagian besar pekerja, pihak manajemen perusahaan menolak untuk melaksanakan rekomendasi tersebut dengan alasan bahwa mereka tengah berupaya memulai kembali operasi.

Mekanisme penyelesaian perselisihan harus melibatkan berbagai langkah hukum yang jelas agar kedua belah pihak dapat mencapai kesepakatan. Dengan permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, dapat dilihat bahwa perlu adanya evaluasi terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam PT Hung A Indonesia dalam konteks pemutusan hubungan kerja secara sepihak serta melihat bagaimana mekanisme penyelesaian menurut undang-undang yang berlaku dapat diterapkan pada konflik PHK antara manajemen perusahaan dengan para pekerja. Untuk itu, artikel ini akan membahas secara mendalam mengenai penyelesaian perselisihan akibat PHK sepihak di PT Hung A Indonesia.

## **KAJIAN TEORI**

Teori keadilan menurut Aristoteles merupakan salah satu pilar penting dalam pemikiran etika dan politik yang masih relevan hingga saat ini. Dalam karyanya "Etika Nikomachea," Aristoteles menguraikan konsep keadilan sebagai keutamaan yang berkaitan dengan hubungan antar individu dan masyarakat. Ia membedakan keadilan menjadi dua kategori utama: keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif berfokus pada pembagian sumber daya, kekayaan, dan kehormatan dalam masyarakat berdasarkan proporsi yang sesuai dengan kontribusi

atau prestasi individu. Teori keadilan Aristoteles dapat diaplikasikan untuk menganalisis situasi yang dihadapi oleh pekerja yang terkena dampak PHK.

PHK sepihak sering kali menciptakan ketidakadilan karena pekerja merasa hak-hak mereka tidak diperhatikan atau dilanggar. Dalam hal ini, keadilan korektif menjadi sangat relevan; pekerja yang di-PHK berhak mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan hukum dan perjanjian kerja yang berlaku. Aristoteles menekankan bahwa setiap individu harus mendapatkan apa yang menjadi haknya berdasarkan kontribusi dan prestasinya. Jika PHK dilakukan tanpa alasan yang sah atau tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan, maka hal tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap prinsip keadilan. Lebih lanjut, teori keadilan juga menegaskan pentingnya keseimbangan dalam hubungan sosial. Aristoteles percaya bahwa keadilan tidak hanya mengatur tindakan individu tetapi juga berfungsi sebagai prinsip organisasi bagi masyarakat.

Teori Mediasi juga menjadi salah satu landasan penting dalam penyelesaian perselisihan ini. Mediasi adalah proses di mana pihak ketiga netral membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan. Mediasi dapat menjadi langkah awal yang efektif sebelum melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Proses mediasi memungkinkan kedua belah pihak untuk berkomunikasi secara langsung dan mencari solusi bersama tanpa harus melalui jalur hukum yang panjang. Dalam konteks penelitian ini, beberapa studi sebelumnya memberikan wawasan berharga mengenai penyelesaian perselisihan akibat PHK sepihak. Salah satunya adalah penelitian oleh Humaidi (2020), yang mengkaji efektivitas mediasi dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Humaidi menemukan bahwa meskipun mediasi sering kali menghadapi tantangan, seperti kurangnya kesadaran hukum di kalangan pekerja, pendekatan ini tetap memiliki potensi besar untuk menyelesaikan konflik secara damai.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian Deskriptif Analitis adalah metode penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan dan menganalisa data yang diterima dari dokumen dan data-data yang sebenarnya kemudian melakukan penyusunan, pengolahan dan menganalisis data-data tersebut lalu memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang ada.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Proses Dan Prosedur PHK PT Hung A yang Seharusnya Dilakukan Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sering disingkat dengan PHK ialah istilah yang digunakan untuk mendefinisikan sebuah konsep yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka memberhentikan atau mengakhiri suatu hubungan dengan pekerja yang berada di bawahnya. PHK harus memiliki alasan yang menjadi penyebab mengapa tindakan PHK ini diperlukan dan wajib untuk disampaikan kepada pekerja yang akan di PHK sebagai informasi awal kepada pekerja, hal senada dengan isi pada Pasal 1 angka (25) yang berbunyi “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Prinsip dasar dalam pelaksanaan UU Nomor 13 Tahun 2013 adalah untuk melaksanakan pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) dan memberikan perlindungan terutama pada tenaga kerja dan untuk memberikan dasar hukum atas hak dan kewajiban kedua pihak yakni pekerja dengan perusahaan.

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menegaskan yaitu pihak-pihak seperti, pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja maupun serikat buruh, serta pemerintah wajib untuk memberikan usaha dalam pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Setelah adanya

pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang disahkan dengan tujuan untuk dapat mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur yang berlandaskan kepada Pancasila serta UUD NRI 1945. Pasal 36 mengatur mengenai dasar yang dapat dijadikan alasan melakukan PHK serta penghitungan hak bagi pekerja. Lalu dalam Pasal 37-39 menjelaskan mengenai tata cara PHK yang harus dilakukan oleh perusahaan, lalu dalam Pasal 40 mengatur mengenai hak-hak yang harus dipenuhi pihak perusahaan kepada pekerja seperti pemberian uang pesangon dan sebagainya.

Prosedur pelaksanaan PHK berbeda tergantung pada kontrak kerja yang mengikat pekerja. UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai PHK bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu: (a) Perusahaan sebelumnya menyiapkan dokumen yang berisi data dan alasan PHK; (b) Informasi PHK harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan maksimal 14 hari kerja sebelum PHK; (c) Melakukan musyawarah untuk mencari kesepakatan terbaik dan adil bagi kedua pihak; (d) Mengadakan mediasi hukum; (e) Mempersiapkan kompensasi yaitu hak-hak pekerja yang di PHK. Selain itu, prosedur PHK bagi pekerja tetap atau PKWTT yaitu: (a) Pengusaha dengan pekerja melakukan mediasi sebelum adanya PHK; (b) Apabila belum menemukan persetujuan antara kedua pihak, maka Disnaker dapat turut terlibat menjadi pihak ketiga; (c) Jika masih belum menemukan titik temu, maka mediasi melalui jalur hukum dapat ditempuh dengan bantuan departemen berwenang; (d) Apabila telah menemukan persetujuan bagi kedua pihak, maka kedua pihak melakukan penandatanganan perjanjian bersama; (e) Setelah disetujui dan ditandatangani, maka proses terakhir ialah pemenuhan hak bagi pekerja yaitu mendapatkan pesangon, uang penghargaan dan lain-lain sesuai dengan persetujuan kedua pihak.

PT Hung A Indonesia dilansir dari laman *ekonomi.bisnis.com*, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat perusahaan yang mengalami krisis akibat masalah mengenai impor yang sulit serta bahan baku yang menipis. Hal ini berimbas pada menurunnya tingkat penjualan produk dan ketidakpastian pembeli untuk memesan produk ke PT Hung A Indonesia. Para pekerja tidak mendapatkan pemberitahuan terlebih dahulu oleh perusahaan dan pihak perusahaan dianggap telah melanggar PKB dimana seharusnya perusahaan dapat memenuhi hak-hak pekerja. PT Hung A Indonesia digugat oleh para pekerja yang diwakili oleh PUK SP KEP SPSI PT Hung A Indonesia melayangkan gugatan kepada PT Hung A Indonesia ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung pada Kamis 21 Desember 2023 dengan nomor perkara 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. Hasil putusan menyatakan perundingan antara PUK SP KEP SPSI PT Hung-A Indonesia dengan PT Hung-A Indonesia tentang pembaharuan PKB VIII PT Hung-A Indonesia untuk periode 2021-2023 telah selesai; naskah perjanjian kerja bersama (PKB) PT Hung-A Indonesia periode 2021-2023 belum dapat diberlakukan; menyatakan perjanjian kerja bersama (PKB) PT Hung-A Indonesia periode 2018-2020 tetap berlaku sampai dengan adanya PKB yang baru di PT Hung-A Indonesia; menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Akan tetapi dalam eksekusinya, pemutusan hubungan kerja atau PHK para pekerja PT Hung A Indonesia terjadi perselisihan, sehingga para pekerja dengan diwakilkan oleh Ketua Bidang Advokasi PP FSP KEP SPSI yaitu Ibu Mustiyah melakukan musyawarah bersama Presiden Direktur dan General Manager PT Hung A Indonesia. Para pekerja menuntut untuk mendapatkan hak mereka. Sebanyak 154 pekerja yang masih memperjuangkan hak mereka melakukan penutupan jalan dan berunjuk rasa di depan kantor perusahaan, hal ini dilakukan pada Rabu 29 Mei 2024 dilansir dari laman *fsplemspsi.or.id*. Para pekerja yang awalnya sangat menolak terhadap perlakuan perusahaan yang melakukan tindakan PHK secara tiba-tiba berbesar hati telah memilih untuk mengganti tuntutan mereka dengan tetap menerima PHK dengan tetap mempertahankan hak mereka dan menuntut hak mereka berupa uang pesangon yang sesuai dengan anjuran yang diberikan oleh Disnaker Kabupaten Bekasi.

Dalam pertemuan tersebut, kuasa hukum mengajukan mengenai pokok permasalahan mengapa terjadi perselisihan antara pihak pekerja dengan manajemen perusahaan yaitu akibat dari terbitnya SK atau Surat Keputusan Direksi mengenai penutupan operasional

perusahaan pada 15 Januari 2024. Disnaker Bekasi pun telah memberikan anjuran melalui mediasi dengan menyatakan bahwa pemberlakuan PHK dapat berlaku di bulan yang sama dan menetapkan bahwa pihak perusahaan juga perlu untuk memberikan hak para pekerja yaitu pesangon sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebesar dua kali ketentuan yang dinyatakan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja atau PMTK. Akan tetapi, pihak manajemen belum menentukan kepastian yang jelas kepada para pekerja mereka, bahkan pertemuan-pertemuan yang dilakukan antara pihak pekerja dengan manajemen perusahaan dirasa berbelit-belit dan tidak membuahkan hasil yang diinginkan oleh pihak pekerja dan belum menemukan titik temu. Selain itu, PT Hung A juga belum menjalankan anjuran yang dinyatakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dan putusan PHI Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

## **2. Upaya penyelesaian terhadap kasus PHK di PT Hung A Indonesia**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perusahaan seringkali menimbulkan kecemasan, terutama bagi para pekerja. Keputusan PHK dapat berdampak negatif terhadap kehidupan dan masa depan pekerja yang mengalaminya, baik dari segi ekonomi maupun kondisi mental mereka. Pelaku dalam dunia industri terdiri dari pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Masalah hukum terkait ketenagakerjaan di Indonesia masih sering terjadi. Masalah yang terus berlanjut hingga saat ini adalah tidak pemberian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja dari perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu isu hukum dalam bidang ketenagakerjaan adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Menurut Halim A. Ridwan, pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan untuk mengakhiri hubungan kerja antara buruh dan majikan karena alasan tertentu. Hubungan kerja terjalin akibat adanya ikatan antara buruh dan majikan setelah mereka membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang disepakati antara pekerja atau buruh dengan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah disusun oleh majikan dan serikat buruh di perusahaan tersebut.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha tidak selalu berlangsung dengan baik. Jika terjadi ketidakharmonisan antara pengusaha dan pekerja, penyelesaian hukum yang menjadi dasar adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Secara normatif, UU PPHI disusun untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan adil, serta untuk menghadapi perkembangan industrialisasi yang menyebabkan meningkatnya jumlah dan kompleksitas perselisihan hubungan industrial. Dalam UU PPHI tersebut, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur secara rinci. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan melalui perundingan bipartit, dan perundingan tripartit. Menurut penjelasan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang sedang berselisih.

Sedangkan perundingan tripartit adalah perundingan yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pihak ketiga sebagai fasilitator atau penengah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan ini dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Langkah pertama yang harus diambil adalah perundingan bipartit, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, ketika terjadi perselisihan. Upaya ini harus dilakukan terlebih dahulu melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika perundingan bipartit gagal, sesuai dengan Pasal 4 ayat (1), salah satu atau kedua belah pihak

harus melaporkan perselisihannya kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat, dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Setelah menerima laporan dari salah satu atau kedua belah pihak, proses dilanjutkan dengan mediasi. Pasal 4 ayat (3) mengatur bahwa instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Selanjutnya, dalam Pasal 4, jika para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan akan menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Beberapa tindakan yang diambil oleh para serikat pekerja adalah, mereka menunjuk kuasa hukum untuk melanjutkan kasus tersebut ke ranah pengadilan yaitu dengan mengajukannya ke pengadilan hubungan industrial, seperti yang dilakukan oleh para serikat pekerja PT Hung A mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial melawan PT Hung A. Tindakan tersebut dilakukan oleh buruh sebagai langkah terakhir apabila proses negosiasi dan mediasi telah gagal dalam menyelesaikan perkara, maka dari itu pekerja dapat menggunakan haknya sebagai warga negara untuk menyelesaikan perkaranya ke ranah hukum sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, Seperti kasus yang telah disebutkan para serikat pekerja telah mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan telah mendapatkan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial dengan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg, setelah pengadilan mengeluarkan sebuah putusan, maka peran serikat pekerja adalah memastikan bahwa putusan tersebut telah diimplementasi sesuai dengan putusan yang telah diputus, apabila perusahaan masih tidak mengindahkan putusan tersebut maka serikat pekerja dapat mengajukan permohonan eksekusi terhadap pengadilan.

## KESIMPULAN

Perselisihan dalam hubungan industrial muncul sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang massif yang dilakukan PT Hung A Indonesia terhadap 1500 karyawannya. Di Indonesia, ketenagakerjaan diatur oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai pengganti Undang-Undang Cipta Kerja. PT Hung A Indonesia dianggap melanggar Perjanjian Kerja Bersama. Dalam situasi ini, peran serikat pekerja sangat penting sebagai pengawas dan pembela hak-hak buruh selama pemutusan hubungan kerja. Di sini, kasus PT Hung A adalah contoh tentang apa yang terjadi jika perusahaan tidak mematuhi kebijakan, mekanisme, dan peraturan. Dari hasil pembahasan mengenai kasus ini, serikat pekerja sangat penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Namun, hasil akhir hanya dapat dicapai jika semua pihak, baik pemerintah maupun perusahaan, berkomitmen untuk menegakan keadilan bagi hak-hak para pekerja akibat PHK.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahrurrozi, M. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenaga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. *JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau*, 5(2). <https://doi.org/10.47268/palasrev.v1i1.10850>
- Putri, A., Sonhaji., & Solechan. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang. *Diponegoro Law Review*, 5(2). <https://doi.org/10.14710/dlj.2016.11102>

- Wijaya, A., Solechan, S., & Suhartoyo, S. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. *Diponegoro Law Journal*, 11(2). <https://doi.org/10.14710/dlj.2022.33437>
- Syamsudin, D. T., & Saraswati, R. (2022). Legal Protection for Workers on Pension Plan Policy. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(4). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i4-05>
- Karsona, A. M., dkk. (2020). Persepektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN, *Jurnal Poros Hukum Padjajaran*, 1(2). <https://doi.org/10.23920/jphp.v1i2.225>
- Zulkarnaen, A., Utami, T. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial. *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2). <https://doi.org/10.22304/pjih.v3n2.a10>
- Nuraeni, D. N., dkk. (2023). Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja (PHK) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt.Kaldu Sari Nabati Indonesia. *Jurnal manajemen Bisnis dan Akuntansi, Universitas Padjajaran*, 2(3). <https://doi.org/10.58192/profit.v2i3.994>
- Yuliasuti, A., & Syarif, E. (2021). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 88–102. <https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.107>
- Nugraha, E. P., dkk. (2020). Aspek Hukum Hubungan Industrial terkait aksi mogok kerja oleh serikat pekerja di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company. *Jurnal Poros Hukum Padjajaran*, 2(1). <https://doi.org/10.23920/jphp.v2i1.262>
- Fadlan, M. R., & Sundary, R. I. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Bandung Conference Series: Law Studies, UPT Publikasi ilmiah UNISBA*. 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2590>
- Masnun, M. A. (2025). Analisis Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat (Putusan Nomor: 684 K/Pdt. Sus-Phi/2015). *Novum: Jurnal Hukum*, 219-228. <https://doi.org/10.2674/novum.v3i3.56990>
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36. <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Zulfa, Z, R., & Sundary, R, I. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Non Litigasi pada PT. B Karawang Dihubungkan dengan UU No 2 Tahun 2004 PPHI Jo UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Vol. 3, No. 2. *Bandung Conferences Series: Law Studie*. <https://doi.org/10.29313/bcsls.v3i2.7274>
- Berat, K., & Lestari, D. (2024). Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan. *Skripsi*. Universitas Sriwijaya.
- Ekonomi Bisnis. (2024, Januari 19). Sejarah Pabrik Ban Hung-A yang Berhenti Beroperasi di Indonesia Awal Februari 2024. *Bisnis.com*. Diakses pada 1 Desember 2024, dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20240119/257/1733614/sejarah-pabrik-ban-hung-a-yang-berhenti-beroperasi-di-indonesia-awal-februari-2024>
- FSPLEMSPSI. (2024, Mei). Pekerja PT Hung-A Indonesia Kecewa dengan Jawaban Manajemen, Lakukan Pemboikotan Jalan. *FSPLEMSPSI*. Diakses pada 1 Desember 2024, dari <https://www.fsplemspsi.or.id/2024/05/pekerja-pt-hung-indonesia-kecewa-dengan.html>

- Kompas. (2024, Januari 18). PHK 1.500 Karyawan, Ini Penyebab Pabrik Ban PT Hung-A Indonesia Tutup. *Kompas.com*. Diakses pada 1 Desember 2024, dari <https://www.kompas.com/tren/read/2024/01/18/181500365/phk-1.500-karyawan-ini-penyebab-pabrik-ban-pt-hung-a-indonesia-tutup?page=all>
- Kompas. (2024, Januari 18). Profil PT Hung-A yang PHK 1.500 Karyawan: Pasok Ban ke Dunlop hingga Ekspor ke Berbagai Negara. *Kompas TV*. Diakses pada 1 Desember 2024, dari <https://www.kompas.tv/ekonomi/478141/profil-pt-hung-a-yang-phk-1-500-karyawan-pasok-ban-ke-dunlop-hingga-ekspor-ke-berbagai-negara>
- SPKEP SPSI-CEMWU. (2024, Mei 29). Kuasa Hukum dan Pekerja PT Hung-A Indonesia Audiensi dengan Kementerian Ketenagakerjaan RI. *SPKEP SPSI*. Diakses pada 1 Desember 2024, dari <https://spkep-spsi.org/2024/05/29/kuasa-hukum-dan-pekerja-pt-hung-a-indonesia-audiensi-dengan-kementerian-ketenagakerjaan-ri/>