

Evaluasi Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Kasus Pemaksaan Pengunduran Diri di Perusahaan Fashion Indonesia

Fiqi Ardi Abdurahman Masdar ¹, Halimah Zahrah ², Refansa Febriana Akbar ³,
Dewi Resti Agustiani ⁴

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Bandung, Bandung Timur, Kota Bandung,
Indonesia^{1,2,3,4}

Korespondensi Penulis: vikiardi340@gmail.com

Diterima: 02-07-2025 | Disetujui: 08-07-2025 | Diterbitkan: 10-07-2025

ABSTRAK

Penelitian ini membahas fenomena pemaksaan pengunduran diri PHK sepihak perusahaan fashion Indonesia, khususnya kasus perusahaan Erigo & The Goods Department. Praktik pemaksaan resign ini tidak hanya melanggar hak-hak pekerja secara hukum dan etika, tetapi juga menimbulkan dampak psikologis dan ekonomi yang signifikan, seperti stres, kecemasan, kehilangan hak atas jaminan sosial maupun pesangon. Meskipun perlindungan hukum telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan terkait lainnya, implementasinya dalam lapangan masih lemah akibat ketidaktahuan pekerja akan hak-haknya serta sulitnya pembuktian unsur paksaan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan studi literatur untuk menganalisis efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa melalui bipartit, mediasi, Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa yang ada belum sepenuhnya efektif dalam melindungi hak pekerja yang dipaksa resign. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi kebijakan, penguatan pengawasan, serta edukasi dan pendampingan hukum bagi pekerja agar perlindungan hak-hak pekerja dapat terwujud secara optimal. **Keywords:** Pemaksaan pengunduran diri, PHK sepihak, perlindungan hukum

ABSTRACT

This study discusses the phenomenon of forced resignation of unilateral layoffs in Indonesian fashion companies, especially the case of Erigo & The Goods Department. The practice of forced resignation not only violates workers' rights legally and ethically, but also has significant psychological and economic impacts, such as stress, anxiety, loss of rights to social security and severance pay. Although legal protection has been regulated in the Manpower Law and other related regulations, its implementation in the field is still weak due to workers' ignorance of their rights and the difficulty of proving the element of coercion. This study uses a qualitative descriptive method with a literature study to analyze the effectiveness of dispute resolution mechanisms through bipartite, mediation, and the Industrial Relations Court. The results of the study indicate that the existing dispute resolution mechanisms are not fully effective in protecting the rights of workers who are forced to resign. Therefore, policy reformulation, strengthening supervision, and education and legal assistance for workers are needed so that the protection of workers' rights can be realized optimally.

Keywords: Forced resignations, unilateral layoffs, legal protection

PENDAHULUAN

Kasus pemaksaan pengunduran diri pekerja perusahaan fashion Indonesia Erigo & The Good Dept. Fenomena ini tidak hanya menjadi perbincangan publik, tetapi juga menimbulkan keresahan kalangan pekerja. kasus dugaan pemaksaan resign di perusahaan fashion ternama Erigo & The Good Dept. (Larasati pusparasa sebagai pegawai 2022) puluhan karyawan dipaksa mengundurkan diri dengan berbagai tekanan, ancaman tidak digaji hingga kewajiban mengganti kerugian yang dituduhkan perusahaan. (wibowo, herawati 2021) praktik semacam ini menunjukkan adanya ketimpangan relasi kuasa antara pemberi kerja, pekerja. lemahnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja. pemaksaan pengunduran diri merupakan tindakan yang tidak etis melanggar hak-hak pekerja. surat pengunduran diri seharusnya merupakan keputusan sukarela pekerja, bukan akibat tekanan atau intimidasi dari perusahaan. (Mulyati et al, 2024). Tindakan ini dapat menimbulkan dampak psikologis dan finansial bagi pekerja, seperti stres, kecemasan, dan kehilangan hak atas jaminan sosial maupun pesangon. Secara etika bisnis, perusahaan semestinya menjunjung tinggi prinsip keadilan dan menghormati martabat pekerja dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan

(Feby et al, 2024). Secara hukum perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. fakta implementasi perlindungan ini sering tidak berjalan efektif di lapangan. banyak pekerja yang tidak mengetahui hak-haknya atau tidak mampu membuktikan adanya paksaan dalam pengunduran diri, sehingga surat pengunduran diri tetap dianggap sah sampai terbukti sebaliknya di Pengadilan Hubungan Industrial. hal ini memperlihatkan adanya celah hukum yang dimanfaatkan perusahaan untuk menghindari kewajiban memberikan hak-hak pekerja. kasus pemaksaan pengunduran diri yang terjadi menunjukkan perlunya evaluasi terhadap efektivitas perlindungan hukum yang ada. evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa pekerja benar-benar terlindungi dari praktik-praktik tidak adil dan mendapatkan hak-haknya secara layak. Selain itu, perlu ada upaya reformulasi kebijakan dan mekanisme pengawasan yang lebih ketat agar praktik pemaksaan pengunduran diri dapat dicegah dan ditindak secara tegas sesuai prinsip keadilan dan etika hukum bisnis

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak maupun pemaksaan pengunduran diri masih menghadapi berbagai tantangan di Indonesia. (Hananto et al, 2024) menyoroti bahwa meskipun peraturan perundang-undangan telah mengatur hak-hak pekerja secara jelas, dalam praktiknya masih sering terjadi pelanggaran oleh perusahaan, seperti tidak memberikan pesangon sesuai ketentuan atau mengabaikan prosedur penyelesaian sengketa. (Lie et al, 2024). mengungkapkan bahwa mekanisme pengunduran diri kerap disalahgunakan oleh pengusaha untuk menekan pekerja, sehingga merugikan hak-hak mereka, dan menegaskan pentingnya pembuktian yang kuat dalam kasus PHK karena kesalahan berat. (Kadriah et al, 2024) menilai perlindungan hukum bagi pekerja yang mengundurkan diri masih belum memadai, terutama aspek perlindungan ekonomi, menekankan perlunya revisi kebijakan yang lebih komprehensif. (Silaban et al, 2024) membahas perbedaan antara pengunduran diri sukarela, pengunduran diri paksa, serta dampaknya terhadap hak pekerja atas jaminan kehilangan pekerjaan menegaskan pengunduran diri atas paksaan seharusnya diperlakukan sebagai PHK oleh pengusaha dan tetap memberikan hak-hak normatif kepada pekerja. Keempat penelitian ini secara umum menegaskan pentingnya penegakan hukum, pengawasan, reformasi kebijakan untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja secara optimal dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

(Mulyati et al, 2024) teori kebutuhan dasar Abraham Maslow teori stres kerja menjelaskan kehilangan pekerjaan secara mendadak, terutama PHK sepihak yang dipaksakan mengancam kebutuhan dasar pekerja baik ekonomi serta psikologis. dampak psikologis yang muncul meliputi tekanan emosional, kecemasan, depresi, penurunan harga diri, sementara dampak ekonomi berupa hilangnya sumber penghasilan utama dapat memicu masalah sosial seperti konflik keluarga serta penurunan kesejahteraan rumah tangga. (Hananto, Lie 2024) perlindungan pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.31/MEN/XII/2008. Perlindungan ini mencakup hak kompensasi, pemberitahuan PHK, akses ke mekanisme penyelesaian sengketa seperti bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Nyatanya pelanggaran hak pekerja masih sering terjadi, seperti pemaksaan pengunduran diri yang merugikan pekerja secara psikologis dan ekonomi.

(hananto, Lie 2024) menunjukkan bahwa meskipun regulasi sudah jelas, pelanggaran seperti tidak dibayarkannya pesangon atau tidak melalui prosedur penyelesaian sengketa masih banyak ditemukan. mengungkapkan penyalahgunaan mekanisme pengunduran diri oleh pengusaha yang merugikan pekerja. (Kadriah 2024) menilai perlindungan hukum yang ada masih kurang memadai melindungi hak ekonomi pekerja yang mengundurkan diri. (silaban,yudhantaka 2024) menegaskan pengunduran diri yang dipaksakan seharusnya diperlakukan sebagai PHK oleh pengusaha dan pekerja tetap berhak atas jaminan kehilangan pekerjaan.

fenomena pemaksaan pengunduran diri atau PHK sepihak di perusahaan fashion Indonesia, seperti kasus yang terjadi pada Erigo dan The Goods Dept, telah menimbulkan keresahan mendalam pada kalangan pekerja. praktik ini tidak hanya berdampak negatif secara psikologis dan ekonomi bagi pekerja, tetapi juga menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa melalui bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam melindungi hak-hak pekerja yang terdampak. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana dampak pemaksaan pengunduran diri terhadap kondisi psikologis dan ekonomi pekerja serta sejauh mana mekanisme penyelesaian sengketa tersebut mampu memberikan perlindungan hukum yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian memahami fenomena pemecatan puluhan karyawan secara sepihak yang terjadi pada perusahaan fashion Erigo & The Good Dept melalui sudut pandang etika hukum & bisnis. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui studi literatur, yang mencakup jurnal akademik, artikel berita, dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Pemilihan sumber ini bertujuan untuk menyediakan landasan teoretis yang kuat serta konteks empiris yang mendalam. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan analisis dokumen dan literatur. Peneliti membaca secara kritis dan mencatat poin-poin penting dari setiap sumber, yang kemudian digunakan untuk mendukung pemahaman terhadap fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis literatur yang dilakukan melalui kajian berbagai berita dan sumber informasi terkait kasus pemaksaan pemutusan hubungan kerja PHK sepihak perusahaan fashion ternama Indonesia Erigo & The Good Dept, ditemukan kedua perusahaan tersebut melakukan PHK tanpa berpedoman sesuai norma hukum yang berlaku. Praktik yang terjadi meliputi penuduhan tanpa bukti yang jelas, ancaman terhadap pekerja, serta tidak membayarkan gaji terakhir. Kondisi ini menunjukkan adanya pelanggaran hak-hak pekerja dan lemahnya perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja. Temuan ini menjadi dasar untuk mengevaluasi dampak psikologis dan ekonomi yang dialami pekerja, serta efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa melalui bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam melindungi hak pekerja yang mengalami pemaksaan pengunduran diri.

Penyelesaian Melalui Bipartit

Pengaturan penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat dilakukan baik bagi perusahaan swasta maupun perusahaan dilingkungan BUMN. Sedangkan pihak yang berperkara adalah pekerja atau buruh secara perorangan maupun organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain dalam satu perusahaan setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (Bipartit). Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (Bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan nya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat. Undang-undang RI No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan industrial Pasal 6 dan 7 menyebutkan bahwa setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 harus dibuat risalah yang di tanda tangani oleh para pihak (pasal 6 ayat 1), perselisihan hubungan industrial wajib di upaya penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingna bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian Melalui Mediasi

Perundingan pihak yang berselisih (Bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya, pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat. Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau penyelesaian antara serikat pekerja serikat buruh yang telah di catat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui mediasi atau kesepakatan kedua belah pihak. Undang-undang RI No 2 Tahun 2004 Pasal 8 menyebut penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan.

Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui bipartit dan mediasi, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan di bentuk pada pengadilan negeri secara bertahap dan pada mahkamah agung. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke pengadilan tinggi, putusan pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan hak dan

perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi mahkamah agung. Sedangkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat di mintakan kasasi ke mahkamah agung. Guna memperdalam pemahaman fenomena PHK sepihak pekerja Erigo & The Good Dept, kami lampirkan data kesaksian narasumber serta analisa efektifitas metode penyelesaian sengketa terhadap fenomena tersebut sebagai berikut:

(Larasati pusparasa sebagai pegawai 2022) 30 orang dipaksa untuk mengundurkan diri dan mengganti rugi sebesar lebih dari 30jt/orang, 30 orang dipaksa untuk mengundurkan diri dan mengganti rugi sebesar lebih dari 30jt/orang dengan reason untuk mengganti barang yg minus, dan management full menyalahkan staf. Disini kita lagi menjelaskan beberapa reason kenapa barang bisa minus, bukan sepenuhnya salah tim OPS, tapi tetap gaditerima tahap **bipartit**, ketimpangan kekuasaan antara manajemen dan pekerja seringkali menghambat proses negosiasi yang adil. Pekerja yang mengalami tekanan dan ancaman cenderung sulit mengungkapkan keberatan secara terbuka, sehingga bipartit kurang efektif sebagai sarana penyelesaian awal dalam kasus-kasus pemaksaan resign.

tahap **mediasi**, sebagai proses penyelesaian sengketa yang difasilitasi mediator netral memiliki potensi untuk menyelesaikan konflik secara damai dan cepat. Namun, efektivitas mediasi sangat bergantung pada itikad baik kedua belah pihak dan peran mediator yang mampu mengatasi ketidakseimbangan kekuasaan. Dalam praktiknya, jika perusahaan tidak kooperatif atau mediator kurang berwenang, mediasi bisa gagal memberikan perlindungan optimal bagi pekerja yang dipaksa resign. tahap **mediasi**, sebagai proses penyelesaian sengketa yang difasilitasi mediator netral memiliki potensi untuk menyelesaikan konflik secara damai dan cepat. Namun, efektivitas mediasi sangat bergantung pada itikad baik kedua belah pihak dan peran mediator yang mampu mengatasi ketidakseimbangan kekuasaan. Dalam praktiknya, jika perusahaan tidak kooperatif atau mediator kurang berwenang, mediasi bisa gagal memberikan perlindungan optimal bagi pekerja yang dipaksa resign

tahap **pengadilan hubungan industrial (PHI)**, memberikan kepastian hukum melalui putusan yang mengikat. Meski demikian, proses di PHI seringkali panjang, mahal, dan membebani pekerja secara psikologis dan finansial. Selain itu, beban pembuktian adanya pemaksaan resign menjadi kendala utama, terutama jika surat pengunduran diri sudah ditandatangani di bawah tekanan. Hal ini menyebabkan Sebagian besar pekerja sulit memperoleh keadilan melalui jalur pengadilan meskipun secara hukum hak mereka dilindungi

Dampak ekonomi&psikologi terhadap karyawan

Pemutusan hubungan kerja PHK tidak hanya menimbulkan dampak stabilitas ekonomi karyawan, memiliki dampak signifikan pada kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis pekerja. menyebabkan tingkat stres yang tinggi, ketidakpastian mengenai masa depan finansial, karir. tekanan untuk mencari pekerjaan baru dapat menimbulkan kecemasan yang signifikan. karyawan terdampak sering merasa khawatir tentang kemampuan mereka memenuhi kebutuhan dasar diri mereka sendiri beserta keluarga

Dampak psikologi

Kehilangan pekerjaan menyebabkan depresi. pekerjaan memberikan struktur, rutinitas, tujuan penting guna kesejahteraan mental. tanpa pekerjaan suatu individu merasa tidak berguna, kehilangan arah. Depresi mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk hubungan pribadi, profesional serta kemampuan untuk mencari pekerjaan baru. PHK merusak harga diri, rasa percaya diri karyawan. mereka merasa malu kehilangan pekerjaan serta khawatir bagaimana mereka dipandang teman, keluarga, masyarakat. harga diri yang rendah bisa menghambat upaya mereka mencari pekerjaan baru, memperburuk kesehatan mental mereka. perasaan tidak berharga, tidak kompeten menjadi hambatan besar dalam proses pemulihan pasca-PHK. PHK dapat menyebabkan ketidakstabilan emosional, dimana karyawan mengalami perubahan suasana hati yang drastis, seperti perasaan marah, frustrasi, putus asa. Emosi-emosi tersebut membuat motivasi, semangat pekerja hilang dalam mencari pekerjaan baru

Dampak ekonomi

Pemutusan hubungan kerja PHK sepihak memberikan dampak sangat signifikan. kehilangan pendapatan tetap secara mendadak menyebabkan ketidakstabilan finansial serta berdampak langsung pada kemampuan pekerja memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, pangan, sandang, papan, kebutuhan pendidikan, kesehatan keluarga. penurunan pendapatan otomatis menurunkan daya beli, konsumsi rumah tangga yang tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, tetapi juga berkontribusi pada perlambatan pertumbuhan ekonomi makro. Selain itu pekerja terdampak PHK sepihak sering menghadapi kesulitan memperoleh pekerjaan baru, terutama bagi mereka yang memiliki keterbatasan keterampilan atau usia tua. banyak dari mereka terpaksa menerima pekerjaan status tidak tetap atau berpenghasilan lebih rendah, sehingga pendapatan cenderung menjadi tidak menentu sehingga tidak memberikan jaminan kesejahteraan. praktik perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban membayar hak-hak normatif seperti pesangon, gaji terakhir semakin memperburuk kondisi ekonomi pekerja pasca PHK.

KESIMPULAN

Hasil analisis fenomena pemaksaan pengunduran diri perusahaan fashion indonesia disimpulkan, praktik PHK sepihak berdampak serius pada aspek psikologis, ekonomi pekerja. tekanan mengundurkan diri, ancaman, tidak dibayarkan gaji, kewajiban mengganti kerugian tanpa dasar hukum yang jelas menimbulkan stres, kecemasan, penurunan harga diri, ketidakpastian finansial bagi pekerja yang terdampak. lemahnya perlindungan hukum serta ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dengan manajemen menyebabkan hak-hak pekerja sering terabaikan, terutama hal kompensasi, pesangon, jaminan sosial. mekanisme penyelesaian sengketa bipartit, mediasi, Pengadilan Hubungan Industrial praktiknya belum efektif melindungi pekerja yang dipaksa resign. proses bipartit kerap terhambat ketidakseimbangan posisi tawar, mediasi sangat bergantung pada itikad baik dan keberpihakan mediator. jalur pengadilan hubungan industrial memang menyediakan kepastian hukum, namun kerap memakan waktu lama, biaya tinggi, beban pembuktian yang berat bagi pekerja. perlu dilakukan penguatan edukasi hukum bagi pekerja agar memahami hak-haknya serta berani menolak tekanan pengunduran diri yang tidak sah. pemerintah beserta instansi terkait harus meningkatkan pengawasan serta menindak tegas perusahaan yang melakukan

pelanggaran. reformasi kebijakan ketenagakerjaan mutlak diperlukan, termasuk penyederhanaan proses penyelesaian sengketa, perlindungan khusus bagi korban pemaksaan PHK. Penguatan peran serikat pekerja serta akses bantuan hukum menjadi kunci agar pekerja memperoleh keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dadang Sumarna, Ayyub Kadriyah, Herliana. 2024. "Perlindungan Hak Pekerja Ritel Pasca Kerja Ditinjau Dari Undang Undang Cipta Kerja No . 6 Tahun 2023 (Tinjauan Terhadap Pengunduran Diri." 5(2):424–32.
- Deyong Aponno, Axcel, Aisyah Puspitasari Arifiani, Restu Purwaningtyas, Rudi Febrianto Wibowo, and Ratna Herawati. 2021. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Uu Cipta Kerja (Studi Kasus Pt. Indosat Tbk)." *Karimah Tauhid* 2(10):1896–1906.
- Fathimatuh, Zahroh. 2024. "Dampak Psikologis PHK: Kebutuhan Manusia Yang Terabaikan." *Kompasiana.Com*. Retrieved (<https://www.kompasiana.com/fathimatuzzahroh9602/675ee458ed6415409367ca83/dampak-psikologis-phk-kebutuhan-manusia-yang-terabaikan>).
- Inofani, Prudis Suryo, and Yuliana. 2023. "DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO . 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor 986 K / Pdt . Sus-PHI / 2023." *Jurnal IKAMAKUM* 3(1):1–8.
- Khaikal, Rajab Ibnu. 2024. "Etika Bisnis Internasional Di Indonesia: Upah Tak Adil Dan Pengunduran Diri." *Kumparan.Com*. Retrieved (<https://kumparan.com/ibnu-khaikal-rajab/etika-bisnis-internasional-di-indonesia-upah-tak-adil-dan-pengunduran-diri-23kpL65zl1b>).
- Kliklegal.com. 2022. *Belajar Dari Kasus The Goods Dept, Bolehkan Perusahaan Paksa Karyawan Untuk Resign*. Yogyakarta.
- Mulyati, and Rindi Wulansari. 2024. "Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 01(04):967–71.
- Nurul, Tryani. 2022. "Curhat Pilu Karyawan Erigo Dan The Goods Dept, Diminta Ganti Rugi Puluhan Juta Hingga Dipaksa Mengundurkan Diri." *Era.Id*. Retrieved (<https://era.id/fashion/108663/viral-curhat-pilu-karyawan-erigo-dan-the-goods-dept-diminta-ganti-rugi-puluhan-juta-hingga-dipaksa-mengundurkan-diri>).
- Rahayu, Sri. 2018. "TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG Nomor. 13 TAHUN 2003 (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 37 K/Pdt.Sus/2013)." *Jurnal Good Governance* 14(1):67–74. doi: 10.32834/jgg.v14i1.7.
- Ramadhan, Adindha Oktaviani, and Ade Fartini. 2025. "Aspek Hukum Pidana Dalam Kasus Oplosan BBM : Penerapan Sanksi Tindak Pidana BBM Criminal Law Aspects in Fuel Mixture Cases : Application of Criminal Sanctions for Fuel." 10549–59.
- Rifdah, Rudi. 2024. "Upaya Hukum Jika Perusahaan Memaksa Karyawan Resign." *Hukumonline.Com*. Retrieved (<https://www.hukumonline.com/klinik/a/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt5d0f98e0c6584/>).
- Wahyunig, Asih Restu. 2022. "Diduga Paksa Puluhan Karyawan Mengundur Diri, Erigo Dan The Goods Dept Trending." *Bisnis.Com*. Retrieved (<https://lifestyle.bisnis.com/read/20221104/220/1594905/diduga-paksa-puluhan-karyawan-mengundur-diri-erigo-dan-the-goods-dept-trending>).
- Wanda, Novi. 2022. "Erigo Trending Setelah Isu Puluhan Karyawan Dipecat Dan Harus Ganti Rugi Rp30 Juta." *Jabarekspres.Com*. Retrieved (https://jabarekspres.com/berita/2022/11/04/erigo-trending-setelah-isu-puluhan-karyawan-dipecat-dan-harus-ganti-rugi-rp30-juta/#google_vignette).

- Abdussalam, & Desasfuryanto, adri. (2015). *HUKUM KETENAGAKERJAAN (HUKUM PERBURUHAN)*. PTIK Jakarta.
- Batjo, N. (2022). Pengunduran Diri Karyawan Pada Pt. Sarihusada Generasi Mahardika. *Al-Amwal : Journal of Islamic Economic Law*, 7(1), 1–27. <https://doi.org/10.24256/alw.v7i1.2473>
- Damar, G. O., Maramis, R. A., & Tampanguma, M. Y. (2024). *Proses pemutusan hubungan kerja pada pekerja yang melakukan kesalahan 1. 1*.
- Darmawan, K., Singadimedja, H. N., Darodjat, R., Hukum, F., Padjadjaran, U., Barat, J., Hegarmanah, A., Jatinangor, K., Sumedang, K., & Barat, J. (2025). *FEDERALISME+Vol+2+No+2+Tahun+2025+hal+68-81*.
- DICKY HERMANSYAH. (2024). *ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK BERBASIS KEADILAN SOSIAL (Studi Kasus Phk di wilayah Jawa Tengah)* [UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG]. <https://repository.unissula.ac.id/38298/1/Magister> Ilmu Hukum_20302300332_fullpdf.pdf
- Febby Egatri Gulo, G. lie. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. *Jurnal Artikel*, 12(4), 601–612. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i04.p07>
- Hananto, M. R., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST). *Unes Law Review*, 6(4), 10711–10722. <https://review-unes.com/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Irsan Koesparmono, & Armansyah. (2016). *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. PENERBIT ERLANGGA.
- Silaban, A. S. F., & Yudhantaka, L. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perusahaan Atas Paksaan Dalam Pembuatan Surat Pengunduran Diri. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 178–193. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13768907>
- Sunarya, F. R. (2022). Urgensi Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9(2), 647–658. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25916>
- Syaidah, L. N. (2022). *Problem psikologis pada karyawan korban phk di kecamatan sayung dan solusinya dalam perspektif bimbingan dan konseling islam*.
- Wibowo, R. F., Herawati, R., Magister, S., Hukum, I., Hukum, F., Diponegoro, U., Hukum, F., & Diponegoro, U. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) Secara Sepihak*, 3(1), 109–120.