



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

Pages: 1150–1159

Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
Di Indonesia

Maysanda Rahmanisa Zahra, Dinita Ardiyanti, Muhammad Rifki Adnan, Yazid An
Naufal

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2643>

How to Cite this Article

APA : Zahra, M. R., Ardiyanti, D. ., Adnan, M. R. ., & An Naufal, Y. . (2024). Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 1150 – 1159. <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2643>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia

**Maysanda Rahmanisa Zahra¹, Dinita Ardiyanti², Muhammad Rifki Adnan³, Yazid An
Naufal⁴**

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

*Email Korespodensi: mycand@students.unnes.ac.id

Diterima: 14-12-2024

| Disetujui: 15-12-2024

| Diterbitkan: 16-12-2024

ABSTRACT

Termination of Employment (PHK) is the ending of the working relationship between employees/laborers and employers due to certain circumstances, resulting in the cessation of rights and obligations between both parties. In Indonesia, PHK is regulated under Law No. 13 of 2003 on Manpower and Law No. 11 of 2020 on Job Creation, along with its implementing regulations. Normatively, there are two types of PHK: voluntary PHK and involuntary PHK. PHK is a critical issue in Indonesian labor law because it directly impacts workers' fundamental rights and the stability of industries. A PHK process that is not in compliance with legal procedures can lead to significant social and economic consequences, both for workers who lose their jobs and for employers who must reduce their workforce. Additionally, PHK that is not carried out in accordance with regulations can erode public trust in the labor market and damage relationships between employers and workers. Workers affected by PHK are entitled to various rights, including compensation in the form of severance pay, long-service bonuses, and other rights as stipulated by regulations. These rights are designed to protect workers during the transition period after losing their jobs and ensure they are not financially harmed due to an unfair PHK process. Therefore, it is crucial for all parties involved to understand and adhere to the applicable legal provisions in every PHK process to ensure fairness, protect workers' rights, and maintain labor stability in Indonesia.

Keywords: Termination of Employment, Job Creation Law, labor law.

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang disebabkan oleh suatu hal tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak. Di Indonesia, PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Secara normatif, terdapat dua jenis PHK yang dapat dilakukan, yaitu PHK secara sukarela dan PHK secara tidak sukarela. PHK menjadi isu yang sangat penting dan krusial dalam ketenagakerjaan Indonesia, karena berpengaruh langsung terhadap hak-hak dasar pekerja dan kestabilan industri. Proses PHK yang tidak sesuai dengan prosedur hukum dapat menyebabkan dampak sosial dan ekonomi yang signifikan, baik bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan maupun pengusaha yang terpaksa mengurangi tenaga kerjanya. Selain itu, PHK yang tidak dilaksanakan sesuai aturan dapat mempengaruhi kepercayaan publik terhadap dunia kerja dan merusak hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pekerja yang terkena PHK berhak atas berbagai hak, antara lain kompensasi berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya yang sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Hak-hak ini bertujuan untuk melindungi pekerja dalam menghadapi masa transisi setelah kehilangan pekerjaan dan untuk memastikan mereka tidak dirugikan secara finansial akibat PHK yang tidak adil. Oleh karena itu, penting bagi seluruh pihak untuk memahami dan melaksanakan ketentuan hukum yang berlaku dalam setiap proses PHK untuk memastikan keadilan, perlindungan hak pekerja, serta stabilitas ketenagakerjaan di Indonesia.

Kata kunci: pemutusan hubungan kerja, cipta kerja, ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu isu yang sangat krusial dan sensitif dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Proses PHK seringkali menjadi sumber konflik yang cukup besar antara pekerja dan pengusaha karena terkait langsung dengan hak dasar pekerja, seperti perlindungan terhadap mata pencaharian, kesejahteraan, dan hak-hak lainnya yang bersifat esensial. Ketika PHK tidak dilakukan dengan prosedur yang sesuai dengan hukum, hal ini dapat menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang sangat signifikan, tidak hanya bagi individu yang terkena dampak tersebut, tetapi juga dapat mempengaruhi stabilitas industri secara keseluruhan. Dalam banyak kasus, PHK yang tidak sah atau tidak transparan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang meluas dan merusak hubungan kerja yang telah terbina antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengkaji secara mendalam aspek hukum yang mengatur proses PHK di Indonesia, guna memastikan bahwa keadilan dapat ditegakkan bagi semua pihak yang terlibat. Regulasi terkait PHK di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya yang telah disesuaikan dengan perkembangan zaman. Undang-undang ini memberikan pedoman yang jelas mengenai tata cara pelaksanaan PHK, alasan-alasan yang dibenarkan untuk melakukan PHK, serta hak-hak pekerja yang wajib diberikan kepada mereka yang terkena PHK. Meskipun demikian, penerapan regulasi ini di lapangan seringkali menghadapi sejumlah tantangan, terutama terkait dengan penafsiran yang berbeda-beda terhadap undang-undang, kurangnya kepatuhan dari pihak pengusaha, serta lemahnya mekanisme pengawasan yang dapat memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Selain itu, dinamika PHK juga tidak bisa dilepaskan dari pengaruh perubahan ekonomi global dan nasional yang seringkali mempengaruhi kebijakan perusahaan. Krisis ekonomi yang terjadi, restrukturisasi perusahaan yang dilakukan untuk efisiensi, serta perkembangan teknologi yang membawa perubahan besar dalam cara bekerja dan operasional perusahaan seringkali menjadi alasan yang mendasari keputusan untuk melakukan PHK terhadap sejumlah pekerja. Di sisi lain, pekerja sering kali merasa bahwa alasan-alasan tersebut tidak sepenuhnya adil atau transparan, yang kemudian berujung pada sengketa hukum yang memerlukan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial atau mekanisme mediasi yang diatur oleh perundang-undangan. Hal ini menunjukkan bahwa PHK bukan hanya sekedar persoalan ekonomi yang berkaitan dengan efisiensi biaya atau restrukturisasi perusahaan, tetapi juga memiliki dimensi hukum yang sangat kompleks dan membutuhkan perhatian lebih. Dengan melakukan analisis hukum terhadap proses PHK di Indonesia, artikel ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai sejauh mana regulasi yang ada saat ini dapat memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja sekaligus menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi pengusaha. Kajian ini juga akan mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi dalam implementasi regulasi PHK, serta memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk memperkuat sistem ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan dan lebih transparan. Dengan demikian, diharapkan bahwa hasil analisis ini dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan harmonisasi hubungan industrial di Indonesia, menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, serta mengurangi terjadinya perselisihan yang dapat merugikan kedua belah pihak.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial dari sudut pandang para partisipan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris atau non-doktrinal. Penelitian dengan menggunakan penelitian hukum empiris merupakan bentuk kajian hukum yang berfokus pada penerapan ketentuan hukum dalam kehidupan masyarakat nyata. Dalam penelitian ini, data yang digunakan umumnya bersifat sekunder, yang diperoleh melalui artikel, buku, jurnal yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alasan yang sah berdasarkan hukum di Indonesia untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu peristiwa yang dapat terjadi dalam hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Proses ini memiliki dampak signifikan bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK harus didasarkan pada alasan yang sah dan prosedur yang benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, terdapat berbagai alasan yang sah untuk melakukan PHK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan lainnya yang terkait. Adanya peraturan tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan, sekaligus memastikan bahwa perusahaan dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efisien dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, penting untuk mengetahui alasan-alasan yang sah yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam melakukan PHK, serta prosedur yang harus diikuti agar tidak menyalahi hukum dan hak karyawan. Dapat disimpulkan alasan-alasan yang sah berdasarkan hukum di Indonesia untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait, yaitu:

1. Force Majeure (Keadaan Memaksa) yang Menyebabkan Perusahaan Tutup

Keadaan force majeure atau yang sering disebut sebagai keadaan memaksa merupakan suatu kondisi yang terjadi akibat peristiwa luar biasa yang tidak dapat diprediksi dan di luar kendali manusia. Kejadian-kejadian ini, yang seringkali bersifat tidak terduga, dapat menimbulkan dampak yang sangat signifikan terhadap operasional sebuah perusahaan, hingga pada akhirnya membuat perusahaan tersebut tidak mampu melanjutkan kegiatan usahanya. Keadaan memaksa ini dapat berupa berbagai jenis bencana alam yang sangat merusak, seperti gempa bumi, banjir besar, atau tsunami, yang menghancurkan fasilitas-fasilitas perusahaan dan menghalangi jalannya produksi. Selain itu, force majeure juga dapat melibatkan peristiwa sosial-politik yang bersifat ekstrem, seperti perang, terorisme, atau kerusuhan sosial yang menimbulkan ancaman keselamatan dan keamanan, serta memaksa perusahaan untuk menghentikan aktivitasnya. Kebijakan pemerintah yang mendadak, seperti larangan operasional atau pembatasan sosial yang berlaku secara luas akibat pandemi global, juga dapat dikategorikan sebagai keadaan force majeure yang menghalangi perusahaan untuk beroperasi seperti biasa.

Sebagai contoh, perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata atau manufaktur mungkin menghadapi situasi yang sangat sulit akibat dampak dari pandemi COVID-19 yang mengharuskan mereka menghentikan sebagian atau seluruh operasional mereka. Dampak dari keadaan seperti ini bisa sangat merugikan perusahaan, bahkan menyebabkan mereka terpaksa untuk menghentikan atau merampingkan operasional mereka secara permanen, yang pada akhirnya berujung pada keputusan yang sulit, yakni Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan-karyawan yang terdampak. Meskipun demikian, sebelum perusahaan mengambil langkah untuk melakukan PHK, mereka diwajibkan untuk mengikuti prosedur hukum yang berlaku, yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Prosedur ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan yang kehilangan pekerjaan mereka akibat kondisi yang tidak terhindarkan tersebut.

2. Perusahaan Mengalami Kerugian Terus-Menerus Selama 2 Tahun Berturut-Turut

Jika perusahaan mengalami kerugian finansial yang berkelanjutan dalam periode waktu yang cukup panjang, misalnya selama dua tahun berturut-turut, maka perusahaan memiliki hak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan sebagai bagian dari strategi efisiensi dan upaya penyelamatan perusahaan. Kerugian finansial yang terus-menerus ini mengindikasikan bahwa perusahaan mungkin sudah tidak lagi mampu untuk menutupi biaya operasionalnya, seperti biaya produksi, pembelian bahan baku, atau biaya administrasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk membayar gaji dan tunjangan karyawan secara tepat waktu. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tekanan keuangan yang sangat berat, dan jika dibiarkan, dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Dalam situasi yang sulit ini, perusahaan mungkin terpaksa membuat keputusan yang sangat berat, yaitu mengurangi jumlah karyawan atau bahkan menutup sebagian dari operasional perusahaan untuk mengurangi beban biaya. Langkah tersebut diambil dengan tujuan untuk menjaga agar perusahaan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan finansial yang ada. Dengan pengurangan jumlah karyawan, perusahaan berharap dapat mengurangi pengeluaran yang tidak diperlukan dan menyeimbangkan arus kas mereka, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan tetap berjalan dengan lebih efisien.

Namun, sebelum melakukan PHK dalam kondisi kerugian ini, perusahaan biasanya diwajibkan untuk memberikan bukti yang cukup mengenai kerugian yang dialami. Salah satu bukti yang dapat digunakan adalah laporan keuangan yang menunjukkan kerugian berturut-turut selama dua tahun atau lebih, yang membuktikan bahwa kondisi keuangan perusahaan memang tidak memungkinkan untuk terus mempekerjakan seluruh karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus mengikuti prosedur hukum yang berlaku dalam melakukan PHK. Hal ini meliputi pemberian pemberitahuan kepada karyawan yang akan diberhentikan, memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan yang ada, seperti pesangon atau tunjangan lainnya, serta memastikan bahwa proses PHK dilakukan dengan cara yang adil dan transparan agar dapat dianggap sah menurut hukum yang berlaku.

3. Perusahaan Tutup Karena Pailit

Pailit merupakan sebuah kondisi hukum yang menggambarkan situasi di mana perusahaan tidak dapat lagi memenuhi kewajiban finansialnya, terutama dalam hal pembayaran utang kepada kreditor yang telah jatuh tempo sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati sebelumnya. Dalam situasi ini, perusahaan tidak mampu membayar utang atau kewajiban lainnya, baik kepada kreditor lokal maupun internasional, yang dapat menyebabkan ketidakmampuan perusahaan untuk menjalankan

operasionalnya secara normal. Ketika sebuah perusahaan mengajukan permohonan pailit di pengadilan atau dinyatakan pailit oleh pengadilan setelah melalui proses yang panjang dan kompleks, maka perusahaan tersebut secara sah dianggap tidak dapat melanjutkan kegiatan usahanya karena terbukti gagal secara finansial. Dalam keadaan tersebut, perusahaan diwajibkan untuk menghentikan semua operasionalnya, termasuk kegiatan produksi, distribusi, dan segala aktivitas bisnis lainnya yang sebelumnya menjadi bagian dari operasional perusahaan.

Sebagai akibat dari kepailitan ini, seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut berisiko mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal atau individual, tergantung pada struktur dan kebijakan perusahaan yang bersangkutan. Proses PHK dalam situasi pailit ini harus mengikuti prosedur hukum yang berlaku, yang mengatur tentang hak-hak karyawan yang terdampak, seperti pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam proses kepailitan, terdapat pembagian hak-hak kepada berbagai pihak yang memiliki klaim terhadap perusahaan yang dinyatakan pailit, dimana klaim karyawan biasanya memiliki prioritas tertentu yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebelum kewajiban kepada pihak lain dapat dipenuhi. PHK yang terjadi akibat kepailitan perusahaan harus mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia, seperti Peraturan Pemerintah atau Undang-Undang yang mengatur tentang hak-hak pekerja, meskipun dalam kenyataannya, proses ini bisa sangat rumit dan memakan waktu. Selain itu, perusahaan yang dinyatakan pailit wajib memastikan bahwa semua hak-hak karyawan yang terkena PHK akibat keputusan pailit tersebut diberikan sesuai dengan ketentuan hukum yang ada, meskipun dalam banyak kasus, pembayaran hak-hak tersebut mungkin tidak dapat diberikan secara penuh atau tepat waktu tergantung pada hasil dari proses kepailitan. Hal ini menjadikan situasi kepailitan sebagai salah satu kondisi yang sangat sulit baik bagi perusahaan yang terlibat maupun bagi karyawan yang kehilangan pekerjaan mereka.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika pekerja terbukti melakukan pelanggaran yang serius, baik terhadap hukum maupun terhadap peraturan internal perusahaan. Pelanggaran berat mencakup tindakan seperti pencurian, penipuan, penggelapan aset perusahaan, hingga penganiayaan yang terjadi di lingkungan kerja, dengan catatan bahwa tindakan tersebut harus didukung oleh bukti yang jelas dan kuat, serta dalam beberapa kasus memerlukan putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Selain itu, PHK juga dapat dilakukan apabila pekerja melanggar ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama (PKB), seperti melanggar kode etik, tidak mematuhi prosedur kerja, atau melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Namun, sebelum PHK diterapkan, perusahaan diwajibkan untuk memberikan peringatan secara tertulis sesuai dengan tahapan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Proses ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memperbaiki kesalahannya sebelum tindakan PHK diambil sebagai langkah terakhir.

Selain alasan-alasan yang telah disebutkan sebelumnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga dapat dilakukan berdasarkan kondisi tertentu yang tidak terkait langsung dengan kesalahan atau kelalaian pekerja. Salah satunya adalah ketika seorang pekerja tidak dapat bekerja akibat sakit berkepanjangan yang berlangsung selama 12 bulan berturut-turut, yang menghalangi pekerja untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Selain itu, PHK juga dapat dilakukan apabila pekerja meninggal dunia, yang tentu saja membuatnya tidak lagi dapat melanjutkan pekerjaannya. Di sisi lain, pekerja yang telah mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan

perusahaan juga dapat mengalami PHK, karena kontrak kerja mereka berakhir berdasarkan ketentuan yang disepakati sebelumnya. Dalam semua situasi ini, perusahaan wajib mengikuti prosedur yang berlaku dan memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan yang ada, seperti pembayaran pesangon atau tunjangan lainnya, sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia.

Hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dengan jelas dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000, yang menekankan pentingnya pemenuhan hak-hak finansial sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja. Salah satu hak utama pekerja yang di-PHK adalah uang pesangon, yang merupakan kompensasi wajib yang harus dibayarkan oleh pengusaha sebagai akibat dari PHK. Uang pesangon ini bertujuan untuk mengganti kerugian yang dialami pekerja, mencakup beberapa komponen seperti penggantian hak atas istirahat umum, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat baru untuk mencari pekerjaan, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain. Selain pesangon, hak ini juga dihitung berdasarkan masa kerja pekerja, di mana semakin lama masa kerja, semakin besar jumlah kompensasi yang diterima. Dengan demikian, uang pesangon bukan hanya merupakan kewajiban hukum pengusaha, tetapi juga bentuk tanggung jawab moral untuk memastikan pekerja dapat menghadapi masa transisi setelah kehilangan pekerjaan.

Prosedur yang tepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia dalam melakukan PHK terhadap pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu isu penting dalam hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dan pekerja. Sebagai langkah terakhir yang dapat diambil dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan, PHK harus dilaksanakan dengan hati-hati dan mematuhi prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Ketentuan mengenai PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6

Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Tujuan pengaturan ini adalah untuk melindungi hak-hak pekerja sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, adil, dan seimbang. Proses PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak atau sembarangan. Pengusaha diwajibkan untuk terlebih dahulu mengupayakan berbagai alternatif guna menghindari PHK, seperti melakukan efisiensi kerja tanpa memberhentikan pekerja, mengurangi jam kerja atau lembur, menawarkan cuti di luar tanggungan perusahaan, atau memberikan program pensiun dini. Jika langkah-langkah tersebut tidak memungkinkan dan PHK menjadi opsi yang tidak dapat dihindari, pengusaha harus melibatkan pekerja atau serikat pekerja dalam musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama. Apabila kesepakatan tidak tercapai, pengusaha wajib melaporkan rencana PHK tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja setempat untuk mendapatkan bantuan mediasi atau konsiliasi.

Selain itu, apabila proses mediasi atau konsiliasi gagal menyelesaikan perselisihan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan keputusan hukum yang mengikat. Selama proses ini, pengusaha tetap harus memastikan bahwa hak-hak pekerja dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hak-hak tersebut meliputi pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya, seperti kompensasi atas cuti yang belum diambil, biaya pengembalian pekerja ke tempat asal, dan hak-hak lain yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Lebih lanjut, pengusaha

juga harus memperhatikan larangan-larangan dalam melakukan PHK. Sebagai contoh, PHK tidak boleh dilakukan dengan alasan yang bersifat diskriminatif, seperti status pernikahan, kehamilan, persalinan, atau karena pekerja menjadi anggota serikat pekerja. Apabila pengusaha tetap melakukan PHK dengan alasan-alasan tersebut, maka tindakan tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum, dan pekerja berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan mengikuti prosedur PHK yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pengusaha dapat memastikan bahwa proses pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sah, adil, dan transparan. Hal ini tidak hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga mencegah timbulnya konflik atau perselisihan yang lebih besar di masa depan, sehingga tercipta hubungan industrial yang kondusif dan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sengketa hubungan industrial mencakup perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Proses penyelesaian sengketa ini bertujuan untuk memberikan keadilan bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, serta menjaga keharmonisan hubungan industrial di tempat kerja. Tahap awal dalam penyelesaian sengketa adalah melalui perundingan bipartit, yaitu musyawarah langsung antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja untuk mencari solusi terbaik. Perundingan ini wajib dilakukan dalam waktu maksimal 30 hari kerja sejak sengketa terjadi. Jika tercapai kesepakatan, kedua belah pihak akan menandatangani Perjanjian Bersama yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memperoleh kekuatan hukum yang mengikat.

Namun, apabila perundingan bipartit gagal atau salah satu pihak tidak bersedia melakukannya, maka penyelesaian sengketa dapat dilanjutkan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Mediasi dilakukan dengan bantuan seorang mediator yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja. Mediator akan memfasilitasi komunikasi dan memberikan rekomendasi tertulis kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan sengketa. Apabila kedua pihak tidak setuju dengan rekomendasi mediator, sengketa dapat diteruskan ke tingkat yang lebih formal. Di sisi lain, konsiliasi adalah mekanisme serupa dengan mediasi, tetapi biasanya digunakan untuk perselisihan yang lebih sederhana. Jika kedua mekanisme ini tidak berhasil menyelesaikan sengketa, pihak-pihak yang bersengketa memiliki opsi untuk membawa kasus tersebut ke arbitrase, dengan syarat keduanya sepakat menggunakan arbitrase sebagai jalan penyelesaian. Dalam arbitrase, keputusan yang diberikan bersifat final dan mengikat, tetapi proses ini hanya dapat dilaksanakan jika kedua belah pihak menyetujui. Jika semua upaya di luar pengadilan tidak membuahkan hasil, penyelesaian sengketa dapat dilanjutkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI adalah lembaga peradilan yang khusus menangani sengketa hubungan industrial. Proses di PHI melibatkan pembuktian melalui dokumen, saksi, dan argumen hukum dari kedua belah pihak. Putusan yang diberikan PHI bersifat final dan mengikat, kecuali untuk perselisihan hak dan PHK, di mana putusan masih dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial ini dirancang untuk memberikan solusi yang adil, transparan, dan sesuai dengan hukum yang berlaku, sehingga mampu menjaga stabilitas hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat pengaturan rinci mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Saat ini, prosedur PHK biasanya lebih ketat dan mencakup beberapa langkah. Setelah melakukan perundingan dengan pekerja,

pengusaha harus melakukan mediasi penyelesaian melalui Dinas Ketenagakerjaan atau Pengadilan Hubungan Industrial apabila tidak dapat mencapai kesepakatan. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menjamin bahwa PHK hanya dilakukan jika benar-benar diperlukan. Selain itu, pelaku usaha harus mematuhi persyaratan dengan memberikan uang tugas, uang penghargaan masa kerja, dan pesangon. Praktik PHK telah berubah secara signifikan sejak UU Cipta Kerja disahkan. Tanpa mengorbankan hak-hak karyawan, aturan baru ini berupaya memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi bisnis dan menyederhanakan prosedur PHK. Perbedaan yang signifikan adalah meskipun mediasi masih menjadi pilihan untuk menyelesaikan perselisihan, namun penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial tidak lagi diperlukan. Lebih lanjut, UU Cipta Kerja menetapkan justifikasi yang lebih spesifik terhadap PHK, termasuk penutupan usaha, perubahan perekonomian, atau peningkatan efisiensi. Tujuan dari modifikasi ini adalah untuk memfasilitasi kemampuan bisnis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi ekonomi.

Di sisi lain, UU Cipta Kerja tetap melindungi hak pekerja atas kompensasi meski ada penyederhanaan prosedur. Meskipun pesangon tetap diwajibkan bagi pemberi kerja, besarnya bervariasi tergantung pada beberapa faktor, seperti lamanya masa kerja atau penyebab PHK. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang memberikan pelatihan kerja dan bantuan keuangan jangka pendek kepada pekerja yang terkena PHK, juga diatur dalam undang-undang ini. Inisiatif ini menunjukkan upaya pemerintah untuk mencapai kompromi antara melindungi hak-hak pekerja dan memberikan kenyamanan bagi pemberi kerja. Implementasi UU Cipta Kerja penuh dengan kesulitan, meskipun terdapat tujuan yang dinyatakan untuk meningkatkan iklim investasi dan kemudahan berusaha di Indonesia. Para pekerja dan organisasi buruh merupakan pihak yang paling mengkritik kebijakan ini, dengan alasan bahwa tindakan-tindakan tertentu melemahkan perlindungan tenaga kerja. Namun, pengusaha menghargai kebebasan yang ditawarkan. Kenyataannya, efektivitas peraturan ini bergantung pada seberapa konsisten peraturan ini diterapkan di tempat kerja, terutama dalam hal menjamin hak-hak pekerja tetap ditegakkan meskipun prosedur PHK sudah lebih mudah.

KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan melalui prosedur yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Alasan yang sah mencakup keadaan *force majeure*, kerugian perusahaan selama dua tahun berturut-turut, kebangkrutan perusahaan, pelanggaran berat oleh pekerja, atau kondisi seperti sakit berkepanjangan, pensiun, dan kematian pekerja. Dalam setiap kasus, perusahaan diwajibkan untuk memberikan bukti dan memenuhi hak-hak pekerja, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lain sesuai masa kerja dan ketentuan hukum. Prosedur PHK harus dimulai dengan upaya musyawarah bipartit antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja. Jika tidak tercapai kesepakatan, langkah berikutnya adalah mediasi atau konsiliasi melalui Dinas Tenaga Kerja, atau jika diperlukan, penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Proses ini memastikan bahwa PHK dilakukan secara sah, adil, dan transparan, melindungi hak pekerja serta mengurangi potensi konflik. Setelah berlakunya UU Cipta Kerja, prosedur PHK mengalami penyederhanaan, seperti mengurangi keharusan penyelesaian di PHI dan memberikan fleksibilitas bagi perusahaan. Namun, hak-hak

pekerja tetap diatur, termasuk kompensasi yang lebih terstandarisasi dan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Perubahan ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan fleksibilitas bagi pemberi kerja, meskipun implementasinya membutuhkan konsistensi untuk mencegah pelanggaran hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambar, Atanasio Trivaldus. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak menurut Budiwati, Septarina, Nuswardani Nuswardani, and Wafda Vivid Izziyana. "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia Perspektif Force Majeure." *Jurnal Justiciabelen* 4.2 (2022): 19-25.
- Fadilah, Khalda, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 8.1 (2021): 334-350.
- Iriyanto, Erik, and Arinto Nugroho. "Analisis Yuridis Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Tidak Diikuti Dengan Penutupan Perusahaan Yang Disebabkan Perusahaan Mengalami Kerugian." *Novum: Jurnal Hukum* (2022): 28-39.
- Izziyana, Wafda Vivid, et al. "Aktualisasi Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Borobudur Law and Society Journal* 1.4 (2022): 1-6.
- Josviranto, Micael. "Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual* 7.1 (2022): 165-170.
- Nelson, Alden, et al. "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Nuraeni, Delia Nurul, Muhamad Rizal, and Sari Usih Natari. "Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt. Kaldu Sari Nabati Indonesia." *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.3 (2023): 166-178.
- Putri, Retno Karunia, et al. "Efek Pandemi Covid 19: Dampak lonjakan angka PHK terhadap penurunan perekonomian di Indonesia." *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi (BISMAK)* 1.2 (2021): 72-77.
- Startup." *YUME: Journal of Management* 6.2 (2023): 582-588.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5.6 (2022): 2035-2041.
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. "Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3.1 (2021): 109-120.
- Wijaya, Agus, Solechan Solechan, and Suhartoyo Suhartoyo. "Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-undang Cipta Kerja." *Diponegoro Law Journal* 11.2 (2022).