

TAHAPAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SESUAI DENGAN KETENTUTAN YANG BERLAKU

¹Afinda Margaretha, ²Dimas Pramodya Dwipayana
Program Studi Hukum, Universitas PGRI Madiun

Email: afinda_2306101035@mhs.unipma.ac.id

ABSTRACT: Termination of Employment (PHK) is a strategic issue in the field of labor as it directly affects the livelihood of workers and their families. PHK not only disrupts income sources but also frequently leads to legal conflicts due to procedural violations by employers. This study aims to analyze the stages of employment termination in accordance with prevailing legal provisions in Indonesia, particularly within the framework of Law No. 11 of 2020 on Job Creation and Government Regulation No. 35 of 2021. The research method used is a normative juridical approach, with data collected through literature studies of legislation and related legal documents. The findings show that the PHK process must follow a strict procedure, beginning with efforts to prevent termination, official notification to the worker/laborer, bipartite negotiations in case of objection, and ultimately dispute resolution through industrial relations mechanisms if no agreement is reached. Each stage is legally regulated and must be followed to protect workers' rights and prevent arbitrary actions by employers. The enforcement of regulations and legal awareness of all parties are key to ensuring justice in the termination process.

Keywords: Termination of Employment (PHK), Regulation, Labor

ABSTRAK: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu strategis dalam dunia ketenagakerjaan karena berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. PHK tidak hanya memutus mata pencaharian, tetapi sering kali juga menimbulkan konflik hukum akibat pelanggaran prosedur oleh pihak pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tahapan PHK sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia, khususnya dalam kerangka Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan dan dokumen hukum terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan PHK harus melalui proses yang ketat, dimulai dari upaya pencegahan PHK, pemberitahuan resmi kepada pekerja/buruh, perundingan bipartit jika terjadi penolakan, hingga penyelesaian melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial jika tidak ditemukan kesepakatan. Setiap tahapan ini memiliki dasar hukum yang jelas dan wajib dipatuhi untuk melindungi hak-hak pekerja serta mencegah tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Penegakan regulasi dan pemahaman hukum dari para pihak menjadi kunci utama dalam menjaga keadilan dalam proses pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Peraturan, Tenaga Kerja

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 465

Doi : prefix doi :

10.8734/causa.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : causa



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Tenaga kerja mencakup seluruh individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas dalam menciptakan barang, layanan, produk guna memenuhi kebutuhan pribadi atau kolektif. Isu mengenai tenaga kerja atau perburuhan merupakan masalah umum yang sering kita dengar di negara-negara yang sedang berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu isu yang ada adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sama seperti yang terjadi dengan langkah pemutusan hubungan kerja sepihak oleh berbagai perusahaan di Indonesia. Salah satu regulasi yang disusun oleh pemerintah adalah undang-undang yang mengatur interaksi seseorang di sektor pekerjaan. Data menunjukkan bahwa banyak orang yang bekerja di perusahaan, oleh karena itu penting untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan agar tidak muncul tindakan sewenang-wenang yang dapat merugikan salah satu pihak.

Berakhirnya kontrak kerja bagi karyawan dapat menyebabkan individu kehilangan sumber penghasilan yang juga menandai dimulainya periode pengangguran dengan semua dampaknya. Oleh karena itu, untuk memastikan kepastian dan ketenangan bagi pekerja, sebaiknya pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Namun, realitas menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak bisa sepenuhnya dihindari. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh para pekerja. Hal ini disebabkan oleh kekacauan dalam situasi ekonomi yang berpengaruh pada banyak perusahaan yang terpaksa tutup, dan tentu saja hal ini berimbas pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan. Situasi ini menyebabkan pekerja selalu dihantui oleh ketakutan dan kecemasan, menunggu-nunggu kapan giliran mereka untuk diberhentikan dari posisi yang menjadi sumber utama untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) sering menjadi momok bagi para pegawai, karena terdapat begitu banyak dampak dan konsekuensi yang ditimbulkannya, tidak hanya bagi individu yang terdampak namun juga dapat menyeret dampak ke berbagai aspek kehidupan masyarakat lainnya. Oleh karena itu, pemerintah, pengusaha, karyawan, dan serikat pekerja seharusnya berupaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Masalah PHK sebetulnya dapat dianalisis dari dua sudut pandang, yaitu pemahaman yang mendalam mengenai peraturan yang ada serta perspektif manajemen kontemporer terkait kebijakan PHK. Kedua hal ini sangat krusial untuk menghindari konflik yang dapat merugikan untuk semua pihak terlibat, baik perusahaan maupun karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, penulis merasa tertarik untuk membahas tentang Tahapan Pemutusan Hubungan Kerja Sesuai Dengan Ketentuan Yang Berlaku.

RUMUSAN MASALAH

Bagaimanakah tahapan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yang melibatkan pengumpulan, pemeriksaan, serta analisis dan pemahaman terhadap hukum sebagai sekumpulan peraturan atau norma positif dalam sistem legislasi yang mengatur aspek kehidupan manusia yang berkaitan dengan studi ini. Pendekatan ini juga disebut sebagai pendekatan pustaka, yang mencakup studi terhadap buku-buku, peraturan perundang-undangan, dan dokumen-dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini. Proses analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif menggunakan metode deskriptif-analitis untuk menguraikan dan menganalisis tahap-tahap pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masalah pemutusan hubungan kerja yang biasa disingkat PHK selalu menarik untuk dikaji dan dianalisis lebih dalam. Hal ini dikarenakan isu PHK memiliki dampak yang signifikan terhadap keberlangsungan hidup pekerja, dan PHK dapat dipahami sebagai pengakhiran hubungan kerja karena sebuah alasan tertentu yang menyebabkan hilangnya hak dan tanggung jawab antara karyawan dan perusahaan atau majikan (Turangan, R. A., 2016).

PHK merupakan awal dari kehilangan pekerjaan bagi karyawan, yang berarti mereka tidak lagi memperoleh pekerjaan dan sumber pendapatan. Istilah PHK sering kali menimbulkan rasa cemas karena dapat mengancam keberlangsungan hidup pekerja serta keluarganya. PHK adalah penghentian hubungan kerja yang dipicu oleh suatu alasan yang menyingkirkan hak dan tanggung jawab di antara tenaga kerja serta pengusaha. Oleh karena itu, berakhirnya hubungan kerja tidak hanya ditentukan oleh keputusan pengusaha, tetapi juga bisa disebabkan oleh keinginan dari pekerja itu sendiri (Budiiswanti, S. R., Wantu, F. M., & Mantali, A. R. Y., 2024).

Permasalahan hukum mengenai ketenagakerjaan sampai saat ini tidak pernah selesai bahkan semakin banyak terjadi tindakan-tindakan yang semena-mena dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap pekerja/buruh. Salah satu contoh permasalahan mengenai konflik yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh tersebut adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Banyak dari pekerja/buruh ketika terjadi PHK hak-hak mereka yang seharusnya dipenuhi oleh pihak perusahaan, ternyata tidak diberikan. Seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan upaya terakhir yang dilakukan oleh pihak perusahaan setelah berbagai cara ditempuh namun gagal membawakan hasil seperti yang diharapkan.

Dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan atau buruh sangat signifikan; mereka tidak hanya kehilangan sumber penghasilan, tetapi juga bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seringkali menyebabkan masalah yang kompleks dan sulit untuk diatasi. Berbagai penyebab timbulnya konflik yang berkaitan dengan perselisihan PHK biasanya terjadi ketika pihak pengusaha tidak mengikuti prosedur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau ketika pengusaha melarikan diri karena tidak dapat lagi menanggung beban utang perusahaan serta kewajiban kompensasi pesangon bagi karyawan atau buruh (Efendi, R. M., Jumhana, E., Apriansyah, R., Solihin, M., & Wardan, R., 2025).

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1320 mengatur syarat-syarat untuk validitas sebuah perjanjian, yaitu “terdapat kesepakatan antara dua pihak, kedua belah pihak harus memiliki kemampuan atau kecakapan untuk melaksanakan tindakan hukum, terdapat objek yang disepakati dalam perjanjian, dan perjanjian yang disepakati tidak boleh melanggar peraturan yang berlaku.” Dengan demikian, perjanjian kerja secara umum mencakup pihak-pihak seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

Dari perjanjian kerja tersebut, muncul hak-hak pekerja antara lain: • Dalam pasal 88 ayat (1) UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja mencantumkan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak atas kehidupan yang layak sebagai manusia.” • Pasal 88A ayat (1) dari undang-undang yang sama menjelaskan bahwa “hak pekerja/buruh untuk mendapatkan upah mulai berlaku saat terjalin hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha dan berakhir saat putusnya hubungan kerja.” • Ayat (2) menjelaskan “setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan upah yang setara untuk pekerjaan yang memiliki nilai yang sama.” • Ayat (3) mengharuskan pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan yang ada. • Ayat (4) menyatakan bahwa kesepakatan yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh kurang dari ketentuan upah yang diatur dalam undang-undang. Dan ayat (5) menyatakan bahwa “jika kesepakatan yang dimaksud dalam ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut menjadi tidak sah secara hukum, dan pengaturan upah harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.” • Dalam pasal 156 ayat (1) dari undang-undang yang sama

diungkapkan bahwa “apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian untuk hak yang seharusnya diterima. ”

Untuk menghentikan hubungan kerja antara majikan dan karyawan, proses hukum yang berlaku wajib diikuti, tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Namun, apabila ada perselisihan yang bisa diselesaikan melalui diskusi yang baik antara kedua pihak, maka keinginan untuk memutuskan hubungan kerja dapat dihindari. Di sisi lain, jika tetap tidak mungkin untuk menghindari pemutusan, baik majikan maupun karyawan diharuskan untuk mematuhi prosedur hukum yang ada. Langkah pertama adalah, “majikan, karyawan, serikat pekerja, dan pemerintah harus berusaha keras untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. ” Ini tercantum dalam pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 11 tahun 2020 terkait penciptaan lapangan kerja. Tujuannya adalah untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dan memberikan perlindungan bagi karyawan sehingga angka pengangguran di Indonesia tidak meningkat. Langkah kedua, dalam pasal 151 ayat (2) dinyatakan bahwa “Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dielakkan, alasan dan tujuan dari pemutusan itu harus diinformasikan oleh majikan kepada karyawan dan/atau serikat pekerja. ” Dalam pasal ini ditekankan bahwa jika majikan bermaksud untuk menghentikan hubungan kerja, maka dia harus memberikan penjelasan kepada karyawan tentang tujuan dan alasannya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai kontrak kerja tertentu, outsourcing, jam kerja dan jam istirahat, serta pemutusan hubungan kerja, pasal 37 ayat (3) mencantumkan bahwa “Pemberitahuan mengenai pemutusan hubungan kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan dengan cara yang sah dan pantas oleh pihak pengusaha kepada karyawan atau serikat pekerja paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja” dan selanjutnya dalam pasal yang sama ayat (4) menyatakan bahwa “Apabila pemutusan hubungan kerja berlangsung dalam periode percobaan, surat pemberitahuan harus disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.

Dengan adanya notifikasi ini, para pekerja atau buruh dapat memahami tujuan serta alasan dari pengusaha yang berniat untuk mengakhiri hubungan kerja mereka. Pekerja atau buruh pun bisa merenungkan argumen yang disampaikan oleh pengusaha, apakah mereka sejalan dengan ketentuan yang ada dalam hukum, regulasi perusahaan, ataupun perjanjian kerja kolektif. Alasan yang diajukan juga harus masuk akal, sehingga pekerja atau buruh bisa membuat keputusan untuk menolak atau menerima pemutusan hubungan kerja. Surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja harus dibuat dalam format surat resmi dan diberikan secara sah oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh paling lambat 14 hari kerja sebelum pemutusan hubungan tersebut (Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021). Jika pekerja atau buruh sudah menerima surat pemberitahuan dan tidak menolak pemutusan tersebut, maka pengusaha berkewajiban untuk melaporkan pemutusan hubungan kerja ini kepada kementerian yang mengurus masalah ketenagakerjaan di tingkat provinsi serta kabupaten atau kota.

Hal ini tercantum dalam pasal 38 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021. Selanjutnya, dalam Peraturan yang sama, pasal 39 ayat (1) menyatakan bahwa “Pekerja/buruh yang mendapat surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan beserta alasannya dalam waktu maksimal 7 hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan. ” Dalam tahap ketiga, jika terjadi perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka pasal 151 ayat (3) undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyebutkan bahwa “jika pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. ”

Pada tahap ini, jika terdapat ketidaksesuaian antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka harus dilakukan perundingan bipartit dengan niat mencapai kesepakatan antara kedua pihak. Tahap keempat, jika semua tahap sebelumnya telah dilakukan tetapi belum ada kesepakatan, maka pasal 151 ayat (4) undang-undang no. 11 tahun 2020 menjelaskan bahwa “apabila perundingan bipartit yang dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja akan dilakukan melalui langkah-langkah berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. ” Berikut adalah beberapa opsi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bisa ditempuh di luar pengadilan.

KESIMPULAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan persoalan penting dalam dunia ketenagakerjaan karena memiliki dampak signifikan terhadap stabilitas ekonomi pekerja dan keluarganya. Dalam banyak kasus, PHK menimbulkan konflik hukum, terutama jika pelaksanaannya tidak sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

PHK seharusnya dijadikan sebagai langkah terakhir setelah seluruh upaya pencegahan ditempuh. Hal ini selaras dengan prinsip hukum ketenagakerjaan yang menempatkan PHK sebagai opsi paling akhir (ultimum remedium), demi mencegah peningkatan angka pengangguran dan kerentanan sosial.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, proses PHK harus melewati serangkaian tahapan formal yang meliputi: pencegahan PHK, penyampaian pemberitahuan secara sah dan tertulis, pelaksanaan perundingan bipartit apabila terjadi penolakan, dan penyelesaian melalui mekanisme hubungan industrial apabila kesepakatan tidak tercapai.

Pemberitahuan PHK wajib diberikan oleh pengusaha paling lambat 14 hari kerja sebelum tanggal pelaksanaan PHK. Dalam situasi masa percobaan, jangka waktu pemberitahuan dipersingkat menjadi maksimal 7 hari kerja. Ketentuan ini memberikan ruang bagi pekerja untuk meninjau dan merespons rencana PHK secara tepat.

Hak-hak normatif pekerja seperti uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi lain harus tetap diberikan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja. Pemenuhan hak tersebut bersifat wajib dan tidak dapat diabaikan meskipun PHK terjadi karena alasan efisiensi atau keadaan memaksa.

Konflik ketenagakerjaan yang timbul akibat PHK umumnya disebabkan oleh pengabaian prosedur hukum oleh pengusaha, termasuk pelarian dari tanggung jawab pemberian hak-hak pekerja. Hal ini memperburuk kerugian yang dialami pekerja akibat kehilangan pekerjaan.

Pemerintah memiliki peran penting dalam mengawasi pelaksanaan PHK agar sesuai hukum serta menyediakan jalur penyelesaian konflik melalui lembaga hubungan industrial. Tanpa pengawasan dan penegakan hukum yang kuat, pekerja cenderung berada dalam posisi lemah dan rentan terhadap pelanggaran.

Diperlukan kesadaran dan kepatuhan hukum dari semua pihak—baik pengusaha maupun pekerja—untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan kondusif. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan merupakan fondasi utama dalam mencegah sengketa serta menjamin perlindungan hak bagi pekerja yang terdampak PHK.

DAFTAR PUSTAKA

- Lambajang, G. (2022). PERSPEKTIF HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *LEX PRIVATUM*, 10(4).
- Efendi, R. M., Jumhana, E., Apriansyah, R., Solihin, M., & Wardan, R. (2025). Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jembatan Hukum: Kajian ilmu Hukum, Sosial dan Administrasi Negara*, 2(1), 181-191.
- Budiiswanti, S. R., Wantu, F. M., & Mantali, A. R. Y. (2024). Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Perempuan. *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora*, 1(4), 117-132.
- Turangan, R. A. (2016). Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 4(1).