

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA<sup>1</sup>

Oleh :

Natasha Angelita Lopulalan<sup>2</sup>

Betsy A. Kapugu<sup>3</sup>

Deine R. Ringkuangan<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana pengaturan hak-hak yang diperoleh karyawan setelah terjadi pemutusan hubungan kerja dan bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu: 1. Pengaturan mengenai hak-hak karyawan setelah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia pada dasarnya telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya. Hak-hak tersebut meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, yang diberikan sesuai dengan alasan dan dasar hukum terjadinya PHK. Selain itu, dalam kondisi tertentu, pekerja juga berhak atas manfaat dari program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dengan adanya pengaturan ini, negara berupaya memberikan perlindungan hukum dan jaminan sosial-ekonomi kepada pekerja agar tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar pasca kehilangan pekerjaan, sekaligus menciptakan kepastian hukum bagi pengusaha dalam pelaksanaan PHK. Namun demikian, implementasi di lapangan sering kali menemui kendala, baik terkait dengan kepatuhan pengusaha, perbedaan interpretasi hukum, maupun keterbatasan pekerja dalam menuntut haknya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. 2. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terdapat perselisihan antara pekerja dan pengusaha telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Mekanisme penyelesaian dilakukan secara bertahap, dimulai dari perundingan bipartit sebagai langkah awal wajib yang menekankan prinsip musyawarah mufakat. Jika tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian dapat

dilanjutkan melalui jalur non-litigasi berupa mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan sebagai upaya terakhir dapat ditempuh penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dengan sistem berjenjang ini, UU PPHI berupaya memastikan bahwa penyelesaian perselisihan lebih mengutamakan kesepakatan damai yang dapat menjaga hubungan industrial yang harmonis sebelum berakhir pada putusan pengadilan yang bersifat final dan mengikat.

**Kata Kunci:** Perlindungan, Tenaga Kerja, dan Hubungan Kerja

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, terdapat pengaturan yang ideal dan sistematis mengenai prosedur PHK serta hak-hak pekerja yang harus dipenuhi. Dalam hal ini, pemerintah telah menetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sebagai langkah terakhir dan wajib disertai dengan pemberian hak seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 dan Pasal 43 PP Nomor 35 Tahun 2021<sup>5</sup>.

Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh Undang-Undang. Namun sering kali didengar PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutus hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya terhadap bekas pekerjaannya tersebut. Ada juga kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak, dimana pekerjaannya di PHK tanpa ada alasan yang jelas dan seolah-olah pekerjaannya telah melakukan hal yang salah. Sebagai contoh, kasus yang terjadi pada tahun 2021, ketika sebanyak 104 orang pekerja di Perusahaan Daerah (PD) Pasar Manado diberhentikan secara sepihak tanpa surat keputusan resmi, kontrak kerja tertulis, dan tanpa pembayaran gaji sejak bulan Februari hingga Agustus 2021. Dalam hal ini, perusahaan tidak memenuhi kewajiban sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (2) PP 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa dalam hal terjadi PHK karena

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010708

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 40 dan Pasal 43.

efisiensi, pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh<sup>6</sup>. Pemutusan hubungan kerja tersebut bahkan menimbulkan protes keras dari para eks-karyawan yang kemudian menuntut keadilan dan hak mereka melalui jalur hukum<sup>7</sup>.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 mengatur secara lengkap perihal pemutusan hubungan kerja pada Bab V. Bagian pertama peraturan ini mengatur mulai dari Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan bagian kedua mengatur Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja. Namun walaupun sudah tertuang secara lengkap dalam PP Nomor 35 tahun 2021, masih banyak pengusaha atau pemberi kerja yang masih melanggar dengan berbagai alasan yang ada

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hak-hak yang diperoleh karyawan setelah terjadi pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja?

## C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum yang bersifat normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Hak-Hak Yang Diperoleh Karyawan Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu keadaan hukum yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. PHK tidak hanya berdampak pada berhentinya hubungan kerja, tetapi juga menimbulkan konsekuensi hukum berupa kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak tertentu kepada karyawan yang di-PHK. Pengaturan mengenai hak-hak pasca-PHK di Indonesia telah diatur beberapa peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya.<sup>8</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami

perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja :<sup>9</sup>

Pasal 88A :

- (1) "Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja."
- (2) "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya."
- (3) "Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan."

Secara garis besar beberapa Peraturan Perundang-Undangan yang memuat tentang ketenagakerjaan khususnya dalam hal terjadi PHK mengkategorikan hak-hak yang diperoleh tenaga kerja setelah di PHK sebagai berikut :

#### 1. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah kompensasi utama yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang mengalami PHK. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, besaran pesangon diatur berdasarkan masa kerja dengan skala tertentu, misalnya satu bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun hingga sembilan bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja delapan tahun atau lebih.<sup>7</sup> Namun, Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya menetapkan formula baru yang mengurangi besaran maksimal pesangon. Hal ini menimbulkan perbedaan signifikan dalam perlindungan hak pekerja.<sup>10</sup>

#### 2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

UPMK diberikan sebagai bentuk penghargaan kepada pekerja yang memiliki masa kerja cukup lama. Dalam regulasi lama, jumlah UPMK ditentukan berdasarkan interval masa kerja, mulai dari dua bulan upah hingga maksimal sepuluh bulan upah.<sup>9</sup> Setelah lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja, besaran UPMK tetap dipertahankan, namun kombinasi total dengan pesangon menjadi lebih kecil.<sup>11</sup>

#### 3. Uang Penggantian Hak (UPH)

UPH mencakup hak-hak pekerja yang belum sempat diberikan selama masa kerja, seperti cuti tahunan yang belum diambil, biaya transportasi, perumahan, serta hak lain yang

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 43 ayat (2).

<sup>7</sup> "Skandal PHK Improsedural di PD Pasar Manado, Pensiunan dan Mantan Pegawai Tuntut Keadilan," *Kibar Indonesia*, 2021

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 45.

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

<sup>10</sup> Pasal 156 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003

<sup>11</sup> H. Sutan Remy Sjahdeini, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jakarta: UI Press, 2021), hlm. 94

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>12</sup>

4. Hak atas Jaminan Sosial

Selain pesangon, pekerja yang terkena PHK tetap memiliki hak atas program jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.<sup>13</sup>

5. Hak atas Penyelesaian Perselisihan

Apabila terjadi perselisihan terkait besaran hak atau sah tidaknya PHK, pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Mekanisme penyelesaian diawali dengan perundingan bipartit, dilanjutkan dengan mediasi atau konsiliasi, dan pada akhirnya dapat dibawa ke PHI.<sup>14</sup>

Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja memuat besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya bagi tenaga kerja ketika terjadi PHK, yang diatur sebagai berikut:

a. Besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:<sup>15</sup>

- i. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah.
- ii. Masa kerja kurang dari 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
- iii. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
- iv. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
- v. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
- vi. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- vii. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- viii. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
- ix. Masa kerja 8 tahun lebih, 9 bulan upah.

b. Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ditetapkan sebagai berikut:

- i. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.

- ii. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
- iii. Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
- iv. Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
- v. Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
- vi. Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
- vii. Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
- viii. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.

c. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Ganti kerugian meliputi:

- i. Cuti tahunan belum diambil dan belum gugur.
- ii. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja atau buruh diterima kerja.
- iii. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- iv. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Besaran dan jenis hak yang diterima pekerja sangat bergantung pada alasan PHK itu sendiri, seperti PHK karena efisiensi, pelanggaran berat, pengunduran diri, pensiun, meninggal dunia, atau tutupnya perusahaan. Setiap alasan PHK memiliki implikasi hukum yang berbeda terhadap jenis dan besaran hak yang diterima, yang dapat meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya. Maka dari itu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 41 sampai dengan 57 menjelaskan secara rinci besaran dan jenis hak yang diterima tenaga kerja ketika di PHK disesuaikan dengan berbagai alasan, dengan rincian sebagai berikut :

1) Pasal 41 : PHK karena perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/ buruh maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a) uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
- b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)

<sup>12</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017), hlm. 140.

<sup>13</sup> BPJS Ketenagakerjaan, "Hak Peserta Pasca-PHK," [www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id) (diakses 20 September 2025)

<sup>14</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023

<sup>15</sup> PP Nomor 35 Tahun 2021 Bab V

- c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- 2) Pasal 42 : PHK karena pengambilalihan perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- 3) Pasal 43 ayat 1 : PHK karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- Pasal 43 ayat 2 : PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- 4) Pasal 44 ayat 1 : PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- Pasal 44 ayat 2 : PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- 5) Pasal 45 ayat 1 : PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
- c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- Pasal 45 ayat 2 : PHK karena keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- 6) Pasal 46 ayat 1 : PHK karena perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- Pasal 46 ayat 2 : PHK karena perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- 7) Pasal 47 : PHK karena perusahaan pailit, maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- 8) Pasal 48 : PHK karena adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- 9) Pasal 49 : PHK karena adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal

36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
  - b) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- 10) Pasal 50 : PHK karena pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:
- a) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
  - b) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- 11) Pasal 51 : PHK karena pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
  - b) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- 12) Pasal 52 ayat 1 : PHK karena pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- Pasal 52 ayat 2 : PHK karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
  - b) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- 13) Pasal 53 : PHK karena Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib

memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah
  - b) untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah
  - c) untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah
  - d) untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah
- 14) Pasal 54 ayat 1 : PHK karena pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf I yang menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
  - b) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- Pasal 54 ayat 2 : PHK karena pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf I yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
- a) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - b) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- Pasal 54 ayat 4 : Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/ Buruh berhak atas:
- a) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
  - b) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- Pasal 54 ayat 5 : Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/ Buruh berhak atas:
- a) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - b) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)

- 15) Pasal 55 : PHK karena pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas:
  - a) uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- 16) Pasal 56 : PHK karena pekerja memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas:
  - a) uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- 17) Pasal 57 : PHK karena pekerja meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan:
  - a) uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
  - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
  - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)

Selain pesangon, sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), pekerja yang di-PHK juga memperoleh hak berupa jaminan sosial tambahan. Program JKP mencakup manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, serta pelatihan kerja.<sup>16</sup> BPJS Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Program JKP bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan.”<sup>17</sup>

Pada praktiknya, perhitungan pesangon dan tunjangan pasca-PHK masih sering menimbulkan perselisihan. Menurut laporan International Labour Organization (ILO), “Uang pesangon dihitung sama dengan nilai upah satu bulan untuk tiap tahun kerja, dengan batasan tertentu sesuai undang-undang nasional.”<sup>18</sup> Perbedaan persepsi mengenai komponen upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon, seperti apakah tunjangan tetap masuk

dalam kategori upah, sering menjadi sumber sengketa antara pekerja dan pengusaha. Sengketa semacam ini biasanya diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial mulai dari perundingan bipartit, mediasi di Dinas Tenaga Kerja, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).<sup>19</sup>

Dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati pada perjanjian kerja, dalam hal ini dapat dibagi menjadi dua:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)  
PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)<sup>20</sup>  
PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.<sup>21</sup>

Dalam hal terjadinya PHK bagi tenaga kerja PKWT dan PKWTT, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur hak-hak yang diterima oleh tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi tenaga kerja PKWT, dalam Pasal 17 menyebutkan “ Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.”<sup>22</sup>
2. Bagi tenaga kerja PKWTT, dalam Pasal menyebutkan Hak Pekerja Pasca PHK  
Sesuai Pasal 40 sampai 46, pekerja PKWTT yang terkena PHK berhak atas:
  - 1) Uang Pesangon: diberikan sesuai masa kerja (1–9 bulan upah).
  - 2) Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK): diberikan jika masa kerja lebih dari 3 tahun, dengan ketentuan 2 sampai 10 bulan upah sesuai lama kerja.
  - 3) Uang Penggantian Hak (UPH) : meliputi hak cuti tahunan yang belum diambil, ongkos pulang, serta hak lain sesuai perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.<sup>23</sup>

## **B. Prosedur Penyelesaian Perselisihan**

<sup>16</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 91/PUU-XVIII/2020, hlm. 422.

<sup>17</sup> BPJS Ketenagakerjaan, “Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) — Tujuan dan Manfaat”, diakses 22 September 2025, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/jkp>.

<sup>18</sup> International Labour Organization (ILO), *Severance Pay Programmes around the World*, (Geneva: ILO, 2020), hlm. 45.

<sup>19</sup> Hukumonline, “Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, diakses 22 September 2025, <https://www.hukumonline.com>.

<sup>20</sup> Pasal 1 ayat (10) PP No 35 Tahun 2021

<sup>21</sup> Pasal 1 ayat (11) PP No 35 Tahun 2021

<sup>22</sup> Pasal 17 PP No 35 Tahun 2021

<sup>23</sup> Pasal 40 – 46 PP No. 35 Tahun 2021

## Hubungan Industrial Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), terdapat empat jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi dasar klasifikasi dalam mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja/serikat pekerja dan pengusaha. Masing-masing jenis memiliki karakteristik, penyebab, serta mekanisme penyelesaian yang berbeda sesuai dengan sifat permasalahan :

### 1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah sengketa yang timbul karena tidak dipenuhinya hak-hak normatif pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB). Misalnya, perselisihan mengenai pembayaran upah, tunjangan, jam kerja, cuti, atau jaminan sosial yang seharusnya diberikan kepada pekerja. Karena sifatnya menyangkut hak yang sudah ada, perselisihan hak umumnya bersifat yuridis sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, atau langsung diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

### 2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan Kepentingan adalah perbedaan pendapat yang muncul dalam proses pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang belum diatur secara jelas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB. Perselisihan ini tidak menyangkut hak normatif, melainkan berkaitan dengan kepentingan baru yang diusulkan salah satu pihak. Contohnya, pekerja meminta kenaikan tunjangan transportasi, pengurangan jam kerja, atau penyesuaian fasilitas kesejahteraan. Karena bersifat negosiasi kepentingan, penyelesaian perselisihan ini lebih banyak ditempuh melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan apabila sampai ke PHI, putusannya bersifat final dan mengikat tanpa upaya kasasi Perselisihan PHK.

### 3. Perselisihan PHK adalah perselisihan yang terjadi karena adanya perbedaan pendapat terkait sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, atau karena pekerja menolak PHK yang dilakukan. Contohnya, ketika perusahaan melakukan PHK tanpa melalui prosedur hukum atau tanpa alasan yang sah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perselisihan jenis ini sangat sensitif karena

menyangkut kelangsungan hidup pekerja dan kewajiban pengusaha. Penyelesaiannya dapat dilakukan melalui mediasi atau konsiliasi, dan jika tidak tercapai kesepakatan, dapat diajukan ke PHI dengan kemungkinan dilanjutkan sampai tingkat kasasi di Mahkamah Agung.

### 4. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah konflik yang timbul antara dua atau lebih serikat pekerja mengenai keanggotaan, representasi, atau pelaksanaan hak dan kewajiban serikat dalam perusahaan. Misalnya, dua serikat pekerja berbeda berebut hak untuk mewakili pekerja dalam perundingan PKB. Perselisihan jenis ini lebih menitikberatkan pada persoalan representasi organisasi, bukan pada hubungan kerja individu. Penyelesaiannya dapat ditempuh melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan jika sampai ke PHI, putusannya bersifat final serta tidak dapat diajukan kasasi.

Penyelesaian Non-Litigasi : Setelah dicatatkan, penyelesaian dapat ditempuh melalui salah satu dari lima cara yaitu :

1. Perundingan : Bipartit merupakan langkah awal penyelesaian perselisihan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh, apabila perundingan bipartit tersebut berhasil menyelesaikan perselisihan tersebut dan terjadi kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh harus dibuat berita acara perundingan bipartit tersebut dalam bentuk kesepakatan bersama<sup>24</sup>
2. Mediasi : secara bahasa (etimologi), berasal dari latin *mediare* yang berarti berada ditengah. Berada ditengah ini bermakna mediator harus berada pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa. Ia harus mampu menjaga kepentingan para pihak yang bersengketa secara adil dan sama, sehingga menumbuhkan kepercayaan (trust) dari para pihak yang bersengketa.<sup>25</sup>
3. Konsiliasi : Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan UU PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai

<sup>24</sup> Abdul Aziz "BIPARTIT, LANGKAH AWAL MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Study Kasus di PT. Yamaha Indonesia)" Vol.9 No 2, 2022

<sup>25</sup> Syahrizal Abbas, 2011, Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, hlm. 2.

kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.<sup>26</sup>

4. Arbitrase : penyelesaian masalah atau sengketa perdata di luar peradilan hukum. Sesuai yang tertuang pada pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa di luar peradilan umum yang berdasarkan pada perjanjian arbitrase secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.<sup>27</sup>
5. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) : Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.<sup>28</sup>

Lebih lanjut, UU PPHI menegaskan bahwa setiap perselisihan wajib terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan Bipartit antara pekerja dan pengusaha selama paling lama 30 hari kerja (Pasal 3). Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka perselisihan dapat dicatatkan ke instansi ketenagakerjaan setempat untuk ditangani melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase (Pasal 4–50). Jika mekanisme tersebut tetap tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian dilakukan melalui PHI sebagai lembaga peradilan khusus dalam lingkup Peradilan Umum yang berwenang memutus perkara perselisihan hubungan industrial (Pasal 55–56).

Sebagaimana yang telah disebutkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan Penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal ini mekanisme perundingan bipartit dilaksanakan dengan cara sebagai berikut :

1. Dilakukan secara langsung antara pekerja/buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha.
2. Wajib dilakukan terlebih dahulu dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak salah satu pihak menyatakan adanya perselisihan
3. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

4. Dan jika tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak diwajibkan membuat berita acara tidak tercapainya kesepakatan sebagai syarat formil untuk melanjutkan proses penyelesaian melalui mekanisme non-litigasi, yakni mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, yang difasilitasi oleh pihak ketiga yang netral baik ditunjuk oleh instansi ketenagakerjaan maupun dipilih oleh para pihak Pencatatan ke Dinas Ketenagakerjaan.<sup>29</sup>

5. Dalam hal proses penyelesaian dilanjutkan melalui mekanisme non-litigasi, kedua pihak yang berselisih menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, namun apabila kedua pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian dalam waktu 7 hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

Setelah dicatatkan, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui salah satu dari tiga jalur:

- a) Mediasi: Dilakukan oleh seorang mediator dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mediator bertugas sebagai fasilitator untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan
- b) Konsiliasi: Dilakukan oleh seorang konsiliator swasta yang terdaftar di kementerian. Konsiliasi lebih cocok untuk perselisihan kepentingan, PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja
- c) Arbitrase: Dipilih jika para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada seorang arbiter yang keputusannya bersifat final dan mengikat.

Jika upaya mediasi/konsiliasi/arbitrase tidak berhasil, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai forum litigasi khusus yang memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang berkaitan dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan sesuai dengan kewenangan absolutnya (Pasal 55-115). Dalam hal terjadinya PHK, proses penyelesaian perselisihan di tingkat PHI menurut Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan “Gugatan oleh pekerja/buruh atas

<sup>26</sup> Rai Mantili “KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED-ARBITRASE) Rai Mantili” Jurnal Bina Mulia Hukum Vol 6 No. 1, 2021

<sup>27</sup> Admin DSLA, “Arbitrase: Pengertian, Prosedur & Peraturan yang berlaku”, diakses pada 24 September 2025 <https://www.dslalawfirm.com/id/pengertian-arbitrase/>

<sup>28</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Pengadilan\\_Hubungan\\_Industrial](https://id.wikipedia.org/wiki/Pengadilan_Hubungan_Industrial) diakses pada 24 September 2025

<sup>29</sup> Pasal 8–21, UU No. 2 Tahun 2004 (tentang mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian non-litigasi).

pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”.<sup>30</sup> Namun apabila perselisihan pemutusan hubungan kerja diikuti dengan perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan, maka PHI wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Adapun Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.<sup>31</sup> Sedangkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja.<sup>32</sup>

Apabila ada pihak yang mengajukan kasasi, maka penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.<sup>33</sup> Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang PPHI dirancang secara berjenjang dan komprehensif dengan mengutamakan musyawarah mufakat pada tahap awal sebelum melibatkan pihak ketiga ataupun forum peradilan.

Selain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur secara rinci tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 masih relevan dalam penyelesaian perselisihan, misalnya:

- a. Pasal (151): ”Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja
- b. Pasal 154A: ”Memuat alasan sah pemutusan hubungan kerja.”

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Pengaturan mengenai hak-hak karyawan setelah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia pada dasarnya telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya. Hak-hak tersebut meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, yang diberikan sesuai dengan alasan dan dasar hukum terjadinya PHK. Selain itu, dalam kondisi tertentu, pekerja juga berhak atas manfaat dari program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dengan adanya pengaturan ini, negara berupaya memberikan perlindungan hukum dan jaminan sosial-ekonomi kepada pekerja agar tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar pasca kehilangan pekerjaan, sekaligus menciptakan kepastian hukum bagi pengusaha dalam pelaksanaan PHK. Namun demikian, implementasi di lapangan sering kali menemui kendala, baik terkait dengan kepatuhan pengusaha, perbedaan interpretasi hukum, maupun keterbatasan pekerja dalam menuntut haknya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terdapat perselisihan antara pekerja dan pengusaha telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Mekanisme penyelesaian dilakukan secara bertahap, dimulai dari perundingan bipartit sebagai langkah awal wajib yang menekankan prinsip musyawarah mufakat. Jika tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian dapat dilanjutkan melalui jalur non-litigasi berupa mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan sebagai upaya terakhir dapat ditempuh penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dengan sistem berjenjang ini, UU PPHI berupaya memastikan bahwa penyelesaian perselisihan lebih mengutamakan kesepakatan damai yang dapat menjaga hubungan industrial yang harmonis sebelum berakhir pada putusan pengadilan yang bersifat final dan mengikat.

### B. Saran

1. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam memastikan pengusaha benar-benar memenuhi

<sup>30</sup> Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004

<sup>31</sup> Pasal 109 UU No. 2 Tahun 2004

<sup>32</sup> Pasal 110 UU No. 2 Tahun 2004

<sup>33</sup> Pasal 115 UU No. 2 Tahun 2004

kewajibannya dalam memberikan hak-hak karyawan pasca PHK. Kedua, perlu ada sosialisasi yang lebih intensif kepada pekerja mengenai hak-hak normatif mereka dan prosedur penyelesaian sengketa agar tidak terjadi kebingungan atau kerugian akibat ketidaktahuan hukum. Ketiga, pengusaha disarankan untuk melakukan PHK sebagai langkah terakhir setelah mempertimbangkan alternatif lain, seperti penyesuaian jam kerja, efisiensi internal, atau pelatihan ulang, agar PHK tidak dijadikan solusi cepat yang merugikan pekerja. Keempat, pemerintah bersama lembaga terkait perlu mengoptimalkan implementasi program JKP agar dapat diakses dengan mudah oleh pekerja yang terkena PHK, sehingga keberlangsungan hidup dan kesempatan memperoleh pekerjaan baru tetap terjamin. Dengan demikian, pengaturan mengenai hak-hak pekerja pasca PHK tidak hanya menjadi norma hukum tertulis, tetapi benar-benar memberikan perlindungan nyata bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

2. Agar prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial berjalan efektif, maka perlu adanya peningkatan peran pemerintah dalam menyediakan mediator atau konsiliator yang profesional, netral, dan memiliki kompetensi tinggi dalam bidang hubungan industrial. Pengusaha dan pekerja juga perlu meningkatkan kesadaran hukum serta menjadikan perundingan bipartit sebagai forum utama untuk mencari solusi yang saling menguntungkan. Selain itu, serikat pekerja diharapkan lebih aktif mendampingi pekerja dalam proses perundingan agar tidak terjadi ketimpangan posisi tawar. Di sisi lain, pemerintah juga perlu memperluas sosialisasi mengenai prosedur penyelesaian perselisihan sehingga pekerja dan pengusaha memahami hak serta kewajibannya, sekaligus memperkuat mekanisme pengawasan untuk memastikan setiap tahapan dijalankan sesuai ketentuan perundang-undangan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan penyelesaian perselisihan dapat tercapai secara adil, cepat, dan efektif sehingga hubungan industrial tetap kondusif dan berkelanjutan..

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017).

H. Sutan Remy Sjahdeini, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jakarta: UI Press, 2021).

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016),

### B. Jurnal

Abdul Aziz "BIPARTIT, LANGKAH AWAL MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Study Kasus di PT. Yamaha Indonesia)" *Vol.9 No 2, 2022*,

Rai Mantili "KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED-ARBITRASE) Rai Mantili" *Jurnal Bina Mulia Hukum Vol 6 No. 1, 2021*

Syahrizal Abbas, 2011, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

### C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

ILO, *Termination of Employment Convention* (No. 158), 1982

### D. Internet

Admin DSLA, "Arbitrase: Pengertian, Prosedur & Peraturan yang berlaku", diakses pada 24 September 2025 <https://www.dslawfirm.com/id/pengertian-arbitrase/>

BPJS Ketenagakerjaan, "Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) — Tujuan dan Manfaat", diakses 22 September 2025, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/jkp>.  
[https://id.wikipedia.org/wiki/Pengadilan\\_Hubungan\\_Industrial](https://id.wikipedia.org/wiki/Pengadilan_Hubungan_Industrial) diakses pada 24 September 2025

Hukumonline, "Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", diakses 22 September 2025, <https://www.hukumonline.com>.

"Skandal PHK Improsedural di PD Pasar Manado, Pensiunan dan Mantan Pegawai Tuntut Keadilan," *Kibar Indonesia*, 2021