

TINJAUAN HUKUM TERHADAP PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM ERA GLOBALISASI DI KOTA MANADO¹

Oleh :

Danny Josua Dickens Dumais²

Jacobus R. Mawuntu³

Susan Lawotjo⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses penyelesaian PHK dalam era globalisasi saat ini dan untuk mengetahui bagaimana caranya agar pekerja yang di PHK bisa mendapatkan haknya. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di era globalisasi harus mengikuti tahapan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial jika upaya non-litigasi gagal. 2. Mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja menjadi langkah kritis sebelum masuk ke pengadilan. Namun, kegagalan mediasi sering terjadi akibat ketidakpatuhan salah satu pihak, sehingga pengadilan berperan sebagai penegak akhir keadilan dengan memutuskan hak pekerja berdasarkan bukti dan ketentuan hukum.

Kata Kunci : *PHK, kota Manado*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tinjauan berasal dari kata tinjau yang artinya mempelajari dengan cermat. Kata tinjau mendapat akhiran “-an” menjadi tinjauan yang artinya perbuatan meninjau. pengertian kata tinjauan dapat diartikan sebagai kegiatan pengumpulan data, pengolahan, dan Analisa sebagai sistematis.⁵

Secara umum, tinjauan dapat diartikan sebagai proses pemeriksaan yang teliti, pengumpulan data, pengolahan, analisa dan penyajian data yang dilakukan secara terstruktur dan objektif guna menyelesaikan suatu masalah.

Hukum adalah suatu sistem yang dibuat manusia untuk membatasi tingkah laku manusia agar dapat terkontrol, hukum adalah aspek terpenting dalam pelaksanaan atas rangkaian kekuasaan kelembagaan. Hukum mempunyai tugas yaitu untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam Masyarakat. Oleh karena itu setiap Masyarakat berhak untuk mendapatkan pembelaan didepan hukum sehingga dapat diartikan bahwa hukum adalah peraturan atas ketentuan-ketentuan tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur kehidupan Masyarakat dan menyediakan sanksi bagi pelanggarnya.⁶

Tinjauan hukum adalah kegiatan menelaah, menyelidiki, dan mengkaji suatu masalah berdasarkan sudut pandang hukum guna memahami, menguraikan, dan memberikan Solusi sesuai dengan undang-undang dan prinsip hukum yang ada.

Penyelesaian adalah proses menemukan alternatif jawaban atas permasalahan yang akan dihadapi. Penyelesaian atau pemecahan masalah adalah usaha untuk mencari sebuah penjelasan dan juga jawaban dari setiap masalah yang dihadapi, dalam proses ini Upaya penyelesaian melalui pemilihan dari beberapa alternatif atau opsi yang mendekati kebenaran atau dianggap benar untuk mencapai suatu tujuan.⁷

Pemutusan Hubungan Kerja adalah keadaan di mana pekerja/buruh berhenti bekerja dari majikannya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja/buruh adalah awal dari penderitaan, yang artinya permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010187

³ Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

⁴ Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Martianus Dirman dkk, Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan tindak pidana penipuan online terhadap lowongan kerja (Studi kasus No. Perkara 1470/Pid.B/2022/PN Sby). *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal Of Law And Social Political Governance*, p-ISSN: 2797-9598 [e-ISSN:2777-0621, Vol.3 No.3, September – Desember 2023, <https://www.bureaucracy.gapenas-publisher.org/in dex.php/home/article/view/351/378>.

⁶ Dr. H. Yuhelson, SH., MH., MKn., *Pengantar Ilmu Hukum*, (Gorontalo, Ideas Publising, 2017), Hlm 3-4

⁷ Stekom “Penyelesaian Masalah”, Pusat ensiklopedia, [https://P2K.StekomAeld/Ensiklopedia/PenyelesaianMasalah#:~:Text=,Penyelesaian%20Masalah%20Atau%20Pemecahan%20Masalah,Benar%20Untuk%20Suatu%20Tujuan%20Tertentu,Diakses 20 Februari 2025](https://P2K.StekomAeld/Ensiklopedia/PenyelesaianMasalah#:~:Text=,Penyelesaian%20Masalah%20Atau%20Pemecahan%20Masalah,Benar%20Untuk%20Suatu%20Tujuan%20Tertentu,Diakses%20Februari%202025).

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu;⁸

Ayat (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Ayat (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁹

Sedangkan menurut pasal 1 ayat 4 keputusan Menteri tenaga kerja nomor Kep.15A/Men/1994 mendefinisikan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai penghentian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang dilaksanakan setelah memperoleh persetujuan dari panitia daerah atau panitia pusat.¹⁰

Menurut pasal 1 angka 25 undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengenai pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai terputusnya hubungan kerja akibat suatu tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya segala hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹¹

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini berlaku untuk semua jenis PHK yang terjadi pada berbagai bentuk Perusahaan. Ketentuan ini mencakup badan usaha baik yang memiliki status hukum resmi maupun tidak, termasuk usaha yang memiliki perorangan, kelompok Persekutuan, atau Lembaga berbadan hukum. Pengaturannya meliputi Perusahaan swasta serta berbagai bentuk usaha sosial dan jenis usaha lainnya.

Syarat utamanya Adalah usaha tersebut memiliki struktur pengelolaan yang jelas dan mempekerjakan tenaga kerja dengan upah atau bentuk kompensasi lainnya. Dengan

demikian, aturan pemutusan hubungan kerja ini bersifat menyeluruh dan berlaku bagi seluruh entitas bisnis yang mempekerjakan karyawan.¹²

Namun, apabila setelah segala upaya pencegahan telah dilakukan secara optimal ternyata PHK tetap tidak dapat dihindari, maka terdapat kewajiban hukum untuk mengadakan perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Dalam situasi dimana pekerja/buruh yang bersangkutan tidak tergabung dalam keanggotaan serikat pekerja, maka proses perundingan harus dilakukan secara langsung antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang akan terkena dampak PHK tersebut.¹³

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dijadikan Tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial, pengusaha dalam menghadapi para pekerja harus melakukan sesuatu, yaitu;

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.

Oleh sebab itu, para pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tersebut harus menyeimbangkan hubungan kerja dengan kinerja yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Setiap permasalahan atau ketidakwajaran yang muncul dalam perusahaan akan diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat. Dengan begitu aktivitas perusahaan tidak akan terganggu usaha produksinya karena kedua belah pihak saling memperhatikan, saling menghargai, dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁴

Pemutusan Hubungan Kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha,

⁸ Asri Wijayanti, S.H., M.H., Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta, Sinar Grafika, 2009), Hlm 158

⁹ Ibid Hlm 159

¹⁰ Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum., Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung, Literasi Nusantara, 2020), Hlm 159

¹¹ Ibid Hlm 160

¹² Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum., Hukum Ketenagakerjaan, (Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum), Hlm 125

¹³ Ibid

¹⁴ Asri Wijayanti, S.H., M.H., Loc., Cit., Hlm 159

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh, Hubungan Kerja Yang Putus Demi Hukum.

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha
Pengusaha berhak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan sudah dilakukan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, apabila Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan terlebih dahulu.
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh
Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pengusaha karena pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk bekerja terus-menerus bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dalam hal ini yang meminta untuk diputuskan hubungan kerjanya adalah pekerja/buruh itu sendiri.
3. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum
Hubungan Kerja Putus Demi Hukum artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh serta pengusaha tidak perlu mendapat penetapan PHK dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Pemutusan Hubungan Kerja ini terjadi bukan atas kedudukan pekerja/buruh ataupun pengusaha, tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan, karena telah disepakati dalam perjanjian kerja. PHK yang masuk dalam kategori ini adalah;
 - a. PHK karena pekerja/buruh meninggal dunia.
 - b. PHK karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun.
 - c. PHK karena berakhirnya perjanjian kerja.¹⁵

Pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi dengan berbagai alasan, yaitu:

- 1) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan atau pemisahan, namun pekerja menolak untuk melanjutkan hubungan kerja atau perusahaan tidak mau mempertahankan pekerja tersebut.

- 2) Perusahaan melakukan langkah efisiensi, baik yang berdampak pada penutupan operasional maupun tidak, sebagai akibat dari kondisi perusahaan yang merugi.
- 3) Perusahaan menutup operasinya akibat mengalami kerugian secara berkelanjutan dalam kurun waktu dua tahun.
- 4) Perusahaan terpaksa menutup operasinya akibat kondisi force majeure (keadaan memaksa).¹⁶

Di tengah pesatnya arus globalisasi, dunia ketenagakerjaan menghadapi tantangan yang cukup rumit, termasuk meningkatnya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kota Manado, sebagai salah satu pusat ekonomi di kawasan Indonesia timur, tidak luput dari dampak globalisasi yang memengaruhi stabilitas hubungan industrial. Perubahan struktur ekonomi, digitalisasi, dan persaingan pasar bebas seringkali memicu perusahaan melakukan efisiensi, termasuk melalui PHK-baik secara legal maupun tidak sesuai ketentuan hukum.

Di Kota Manado tercatat dari tahun 2024 ada 118 pekerja yang di-PHK dan pada tahun 2025 ini dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei tercatat ada 105 pekerja yang di-PHK.¹⁷

Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum, termasuk melalui perundingan bipartit dan mediasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal (3), Pasal (8) dan Pasal (16).

Pasal 3 ayat (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pada Ayat (2) mengenai Penyelesaian Perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Ayat (3) mengenai Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai

¹⁵ Endah Pujiastuti, SH. MH., Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Semarang, Semarang University Press, 2008), Hlm 53-62.

¹⁶ Dr. Luluk Tri Harinie, S.E., M.H. (Dkk), Hubungan Industrial, (Bali, Infes Media, 2020), Hlm 269

¹⁷ Ariany Kalangi, PHK di Manado naik 100 persen, 17 Juni 2025, diakses pada Selasa 22 Juli 2025, RRI.co.id-PHK di Manado naik 100 persen <https://share.google/dSfXTshe2d4gDUDuEG>.

kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal.

Pada pasal 8 mengenai "Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota". Dan pasal 16 mengatur "Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan keputusan menteri".

Namun dalam praktiknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) banyak dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa mengikuti proses hukum yang berlaku. Selain itu, pembayaran pesangon yang merupakan hak pekerja haruslah dipenuhi. Sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Akan Tetapi banyak pekerja yang tidak menerima hak mereka dikarenakan ketidakpatuhan perusahaan terhadap hukum atau perusahaan yang meneyepelekan.

Di zaman sekarang ini, masih banyak hak-hak pekerja yang belum sepenuhnya terlindungi. Ada Perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan cara yang tidak adil, bahkan ada yang tidak memberikan hak-hak karyawan yang di-PHK secara penuh, seperti uang pesangon yang tidak sesuai aturan, dan hal-hal lain yang merugikan pekerja/buruh.¹⁸

Seperti kasus yang sekarang ini 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd, antara Maikel Harman sebagai penggugat yang juga merupakan karyawan Tergugat yang adalah PT. BINATARA PERSADA SUTANRAJA RESORT AND CONVENTION CENTER MANADO merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang Perhotelan. Awal mula

permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terjadi di saat pihak tergugat menyampaikan kepada penggugat untuk dirumahkan dengan alasan covid-19.

Dan atas permasalahan tersebut penggugat mengajukan permintaan perundingan Bipartit terhadap tergugat melalui perundingan bipartit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 ayat (1) "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat". Undangan perundingan Bipartit sudah disampaikan penggugat kepada tergugat sebanyak dua kali, Namun undangan perundingan Bipartit tersebut ditolak oleh tergugat dan tergugat tidak ingin melakukan musyawarah dengan kata lain Bipartit tidak berhasil. Dan karena tidak berhasil Perundingan secara Bipartit maka dilakukan perundingan secara Tripartit oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, Upaya tersebut tidak berhasil sehingga berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Manado.

Hal serupa juga terjadi dalam perkara No.1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd, yang Dimana para Penggugat Jhon Mongkau, Agustinus Tambahinggide, Ediet Megawe Ahli Waris/Istri alm. Arilio Corneles, awalnya bekerja di Perusahaan Tergugat yaitu Perusahaan PT. IFA TRANS INDONESIA. Aktivitas kerja berjalan lancar aman dan terkendali, Tapi Pada bulan desember 2019 tanpa adanya masalah apapun tiba-tiba Tergugat memberhentikan para penggugat secara sepihak tanpa melakukan Bipartit terlebih dahulu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 ayat (1) "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat".

Akan tetapi Tergugat tidak patuh dan langsung melakukan PHK Sepihak terhadap para Penggugat dengan dalil Perusahaan lagi sepi karena covid-19.dan karena Tindakan tergugat yang juga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) maka berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Manado.

¹⁸ Julfiani Rizki, Penyelesaian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan Atau Pemotongan Upah Secara Sepihak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Putusan Nomor:49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn), [Skripsi Fakultas Hukum], Medan, Fakultas Hukum Universitas Medan, 2020, Hlm 4-5, Diakses Pada Tanggal 6 Juli 2025, Pukul 21:55 Wita, Tersedia Pada Situs:https://scholar.google.com/scholar?start=50&q=Penyelesaian+Pemutusan+Hubungan+Kerja+Di+Era+Globalisasi&hl=id&as_sdt=0,5#d=gsqabs&t=1751735558475&u=%23p%3DjGsME7E748sJ.

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana penyelesaian PHK dalam era globalisasi di kota manado?
2. Bagaimana proses mendapatkan hak-hak pekerja yang terkena PHK dalam era globalisasi di kota manado?

C. Metode penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Penyelesaian PHK dalam era globalisasi di kota manado

Di era globalisasi yang di tandai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, konflik hubungan kerja semakin rumit. Untuk menyelesaikannya, diperlukan Lembaga yang mampu memberikan mekanisme penyelesaian yang cepat, akurat, adil, dan terjangkau. Konflik dalam hubungan kerja biasanya terjadi akibat perbedaan pandangan dan kepentingan antara pengusaha dan tenaga kerja.

Banyak Faktor yang dapat memicu terjadinya Perselisihan Hubungan Kerja antara pekerja dan pengusaha, di antaranya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau tidak terpenuhinya hak-hak pekerja. Mengingat seringnya terjadi perselisihan dalam hubungan kerja, diperlukan upaya untuk menemukan Solusi terbaik dalam menyelesaikan masalah atau konflik dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.¹⁹

Dalam melakukan penyelesaian dikenal ada beberapa cara dalam melakukan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu;

- 1) Penyelesaian melalui Bipartit
Penyelesaian melalui bipartit, adalah Langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja oleh pengusaha, pekerja/buruh maupun serikat pekerja sebagai Langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh Pasal 136 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan

bahwa "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat".²⁰

- 1) Penyelesaian Melalui Mediasi
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja melalui mediasi dilakukan apabila tidak tercapainya kesepakatan melalui perundingan bipartit. Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi, diatur dalam Pasal 8 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa "Penyelesaian Perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota".
1) Penyelesaian Melalui Konsiliasi
Penyelesaian Perselisihan Melalui Konsiliasi diatur dalam Pasal 17 UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebutkan bahwa "Penyelesaian Perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten kota".²¹
Konsiliator sebagai penengah, adalah orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan Menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada parah pihak yang berselisih. Konsiliator bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
2) Penyelesaian Melalui Arbitrase
Lembaga yang berwenang sebagai wasit dalam perselisihan kepentingan,

¹⁹ Yudin Yunus dkk, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial, Jurnal Kewarganegaraan, Vol. 7 No. 1 Juni 2023, Hlm 727-728, <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/download/4887/2988/12623>.

²⁰ Muhammad Ridwan; Lukman Ilman Nurhakim, Jurnal Hukum Acara Perdata, ADHAPER, Vol. 6. No. 1, Januari-Juni 2020, Hlm 91-95, https://www.academia.edu/70777601/Optimalisasi_Perundingan_Bipartit_sebagai_Master_mind_Penyelesaian_Sengketa_Pemutusan_Hubungan_Kerja_PHK_Sebagai_Akibat_Dari_Pandemi_Corona.

²¹ Revival Yeremia Runturambi, Kajian Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan No.4/PDT.SUS-PHI/2024/PN MND), Lex Administratum, Vol. 13 No. 1 Tahun 2025: Lex Administratum/LEX ADMINISTRATUM, Hlm 4, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/download/60976/48937>.

perselisihan antar serikat pekerja, adalah arbiter. Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004 "Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final".²²

- 3) Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan jika upaya Penyelesaian secara Bipartit dan Tripartit tidak mencapai kesepakatan. Salah satu pihak yang tidak menerima rekomendasi mediator atau konsiliator dapat mengajukan permohonan pemeriksaan dengan cara mengirimkan gugatan kepada ketua Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial diawali dengan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja. Dalam gugatan tersebut harus disertai dengan risalah hasil mediasi atau konsiliasi. Jika tidak dilampiri maka hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Selanjutnya hakim wajib memeriksa kelayakan gugatan, setelah gugatan dinyatakan memenuhi syarat, maka pemeriksaan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial dilanjutkan dengan proses biasa atau cepat.²³

Dalam penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara para pekerja (JHON MONGKAU, AGUSTINUS

TAMBAHINGGIDE, dan ahli waris ALM. ARILIO CORNELES) dengan PT. IFA TRANS INDONESIA, metode yang digunakan adalah:

- 1) Mediasi melalui dinas tenaga kerja
Para pekerja terlebih dahulu mengupayakan penyelesaian melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Proses mediasi dilakukan dalam tiga tahap (Mediasi I, II, dan III), tetapi tidak mencapai kesepakatan. Mediator kemudian mengeluarkan Anjuran Tertulis (Bukti P-4) yang menyarankan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.

- 2) Gugatan ke pengadilan hubungan industrial
Karena mediasi gagal, para pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado. Gugatan ini didasarkan pada dugaan PHK sepihak oleh perusahaan tanpa melalui prosedur hukum yang sah, seperti bipartit dan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 151, pasal 155, dan pasal 156). Dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPI).

Pada penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Kasus Maikel Harman dan PT. Binatara Persada Sutanraja Resort and Convention Center Manado menggunakan metode seperti bipartit, mediasi atau tripartit dan pengadilan hubungan industrial, yaitu:

Pada metode Bipartit, Penggugat (karyawan) awalnya mencoba menyelesaikan perselisihan melalui perundingan bipartit dengan Tergugat (perusahaan), tetapi upaya ini gagal karena Tergugat menolak berunding.

Mediasi/Tripartit, Penggugat kemudian mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Mediator mengeluarkan anjuran (Bukti P-1), tetapi tidak ada kesepakatan, sehingga mediasi juga tidak berhasil.

Pengadilan Hubungan Industrial, Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado untuk mencari

²² Asri Wijayanti, S.H., M.H., Op., Cit, Hlm 188-191.

²³ Joy Timothy dkk, Analisis Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan (Studi Putusan No.95 K/Pdt.Sus-PHI/2024), Jurnal Hukum to-ra:Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat, Vol 10, Special Issue, Tahun 2024, Hlm 185, <https://share.google/BfkkZcPsitr1TkAAb>.

penyelesaian serta mendapatkan hak-hak nya.

Di kota manado terdapat pendekatan khusus yang dikembangkan dalam rangka menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu melalui penerapan sistem deteksi dini PHK. Pendekatan ini merupakan Langkah strategis dari pemerintah provinsi Sulawesi utara (pemprov sulut) dalam menghadapi dinamika ketenagakerjaan di era globalisasi, khususnya untuk mengurangi risiko PHK massal dan memastikan hubungan industrial tetap kondusif.

Untuk mewujudkan strategi ini, Pemprov Sulut menjalin kerja sama lintas sektor dengan Kepolisian Daerah Sulawesi Utara dan berbagai asosiasi pengusaha. Kolaborasi ini bertujuan membentuk suatu sistem pengawasan dan identifikasi terhadap potensi PHK yang muncul akibat tekanan ekonomi, perubahan strategi bisnis perusahaan, atau ketidaksesuaian relasi antara pekerja dan pemberi kerja. Sistem ini dikenal dengan istilah "deteksi dini PHK", yang difokuskan untuk memantau indikator seperti penurunan kinerja perusahaan, pengurangan jam kerja, keterlambatan pembayaran upah, hingga keluhan internal yang berulang dari pekerja.

Sebagaimana disampaikan oleh Gubernur Sulawesi Utara dalam peringatan Hari Buruh Internasional (Mei 2025), upaya deteksi dini ini bertujuan untuk "mencegah PHK sebelum menjadi konflik terbuka, serta menjaga keadilan antara pekerja dan pengusaha dengan pendekatan kekeluargaan dan mediasi."²⁴

Langkah selanjutnya setelah adanya deteksi dini adalah melakukan mediasi berbasis kekeluargaan. Pendekatan ini dilakukan melalui dialog terbuka yang mempertemukan perwakilan pekerja, manajemen perusahaan, mediator dari Dinas Tenaga Kerja, dan jika diperlukan, pihak dari kepolisian atau akademisi. Mediasi ini dilaksanakan dengan menjunjung tinggi asas musyawarah dan nilai-nilai kearifan lokal masyarakat Sulawesi Utara, yang mengedepankan kesepakatan damai (win-win solution) daripada konfrontasi hukum.

Dalam kerangka hukum nasional,

pendekatan ini sejalan dengan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengutamakan penyelesaian perselisihan melalui bipartit dan mediasi sebelum dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Selain itu, pendekatan ini juga memperkuat pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menekankan perlindungan hak pekerja dan pentingnya hubungan industrial yang harmonis.

B. Proses mendapatkan hak-hak pekerja yang terkena PHK dalam era globalisasi di kota manado

Langkah-langkah untuk mendapatkan hak sebagai pekerja/buruh yang di-PHK adalah melakukan upaya bipartit atau musyawarah antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pekerja dapat mengajukan permintaan perundingan bipartit kepada pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan secara damai, jika pengusaha menolak perundingan atau perundingan tidak mencapai kesepakatan maka pekerja/buruh dapat melanjutkan ke Langkah selanjutnya yaitu mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja setempat untuk difasilitasi oleh mediator, dan mediator akan mengeluarkan anjuran jika anjuran tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha. Pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat jika mediasi gagal atau tidak berhasil. Hak Pekerja yang di PHK Berdasarkan Putusan No. 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd Meliputi; Hak Upah Proses Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan;

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 1) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1(satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. Masa Kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

²⁴ Yegar Sahaduta, 2025, Momen Hari Buruh, Pemprov Sulut Perkuat Sinergi Untuk Cegah PHK Massal, Zonautara, <https://zonautara.com/2025/05/01/momen-hari-buruh-pemprov-sulut-perkuat-sinergi-untuk-cegah-phk-massal/>?

- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3(tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5(lima) bulan upah;
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. Masa kerja 8(delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.
- 1) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2(dua) bulan upah;
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. Masa kerja 9 (Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. Masa kerja 12(dua belas) tahun atau lebih tetapi tetapi kurang dari 15(lima belas) tahun, 5(lima) bulan upah;
 - e. Masa kerja 15(lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18(delapan belas) tahun, 6(enam) bulan upah;
 - f. Masa kerja 18(delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21(dua puluh satu) tahun, 7 bulan upah;
 - g. Masa kerja 21(dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24(dua puluh empat) tahun, 8(delapan) bulan upah;
 - h. Masa kerja 24(dua puluh empat) tahun atau lebih, 10(sepuluh) bulan upah.
- 1) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat Dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

- 1) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.²⁵

Pekerja yang di PHK berhak menerima upah selama proses Penyelesaian sengketa PHK di Lembaga Penyelesaian Perselisihan. Hak uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak ada pada Pasal 40 dan Pasal 48 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 40:

- 1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha Wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1(satu) tahun, 1(satu) bulan upah;
 - b. Masa kerja 1(satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2(dua) tahun, 2(dua) bulan upah;
 - c. Masa kerja 2(dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3(tiga) tahun, 3(tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja 3(tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4(empat) tahun, 4(empat) bulan upah;
 - e. Masa kerja 4(empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5(lima) tahun, 5(lima) bulan upah;
 - f. Masa kerja 5(lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6(enam) tahun, 6(enam) bulan upah;
 - g. Masa kerja 6(enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7(tujuh) bulan upah;

- h. Masa kerja 7(tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8(delapan) tahun, 8(delapan) bulan upah;
 - i. Masa kerja 8(delapan) tahun atau lebih, 9(Sembilan) bulan upah.
- 1) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Masa kerja 3(tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6(enam) tahun, 2(dua) bulan upah;
 - b. Masa kerja 6(enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9(Sembilan) tahun, 3(tiga) bulan upah;
 - c. Masa kerja 9(Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12(dua belas) tahun, 4(empat) bulan upah;
 - d. Masa kerja 12(dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15(lima belas) tahun, 5(lima) bulan upah;
 - e. Masa kerja 15(lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18(delapan belas) tahun, 6(enam) bulan upah;
 - f. Masa kerja 18(delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21(dua puluh satu) tahun, 7 bulan upah;
 - g. Masa kerja 21(dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24(dua puluh empat) tahun, 8(delapan) bulan upah; dan
 - h. Masa kerja 24(dua puluh empat) tahun atau lebih, 10(sepuluh) bulan upah.
- 1) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi;
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat Dimana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
 - c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.²⁶

Pasal 48

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh 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); dan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).²⁷

Beberapa cara untuk mendapatkan hak pekerja/buruh yang di-PHK adalah melakukan upaya bipartit (perundingan langsung dengan perusahaan). Pekerja/buruh harus mencoba menyelesaikan perselisihan secara bipartit terlebih dahulu. Jika perundingan yang dilakukan gagal, bukti kegagalan ini (seperti risalah perundingan) akan menjadi dasar untuk Langkah berikutnya yaitu mediasi.

Mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja yaitu mengajukan permohonan mediasi Ke Dinas Tenaga Kerja setempat. Jika mediasi yang dilakukan gagal, mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat digunakan sebagai bukti di pengadilan.

Berikutnya adalah mengajukan gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial jika mediasi tidak berhasil. Hak-hak pekerja berdasarkan Putusan No.1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd adalah;

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1(satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. Masa Kerja 1(satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2(dua) tahun, 2(dua) bulan upah;
 - c. Masa kerja 2(dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3(tiga) tahun, 3(tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja 3(tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4(empat) tahun, 4(empat) bulan upah;
 - e. Masa kerja 4(empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5(lima) tahun, 5(lima) bulan upah;
 - f. Masa kerja 5(lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6(enam) tahun, 6(enam) bulan upah;

- g. Masa kerja 6(enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7(tujuh) tahun, 7(tujuh) bulan upah; masa kerja 7(tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8(delapan) bulan upah;
 - h. Masa kerja 8(delapan) tahun atau lebih, 9(Sembilan) bulan upah.
- 1) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. Masa kerja 3(tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6(enam) tahun, 2(dua) bulan upah;
 - b. Masa kerja 6(enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9(Sembilan) tahun, 3(tiga) bulan upah;
 - c. Masa kerja 9(Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12(dua belas) tahun, 4(empat) bulan upah;
 - d. Masa kerja 12(dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15(lima belas) tahun, 5(lima) bulan upah;
 - e. Masa kerja 15(lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18(delapan belas) tahun, 6(enam) bulan upah;
 - f. Masa kerja 18(delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21(dua puluh satu) tahun, 7 bulan upah;
 - g. Masa kerja 21(dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24(dua puluh empat) tahun, 8(delapan) bulan upah;
 - h. Masa kerja 24(dua puluh empat) tahun atau lebih, 10(sepuluh) bulan upah.
- 1) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat Dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
- 1) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa

kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.²⁸

Hak Ahli Waris (Untuk Pekerja/buruh yang meninggal), Ahli Waris Berhak atas 2x uang pesangon, 1x penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.

Pasal 166:

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).²⁹

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di era globalisasi harus mengikuti tahapan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial jika upaya non-litigasi gagal.
2. Mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja menjadi langkah kritis sebelum masuk ke pengadilan. Namun, kegagalan mediasi sering terjadi akibat ketidakpatuhan salah satu pihak, sehingga pengadilan berperan sebagai penegak akhir keadilan dengan memutuskan hak pekerja berdasarkan bukti dan ketentuan hukum.

B. Saran

1. Pemerintah dan lembaga terkait perlu lebih gencar melakukan sosialisasi tentang hak-hak pekerja yang di-PHK. Sosialisasi ini harus mencakup prosedur perundingan bipartit, mediasi, hingga proses pengadilan. Penyampaian informasi bisa dilakukan melalui media massa, media sosial, maupun pelatihan langsung di kawasan industri.
2. Pemerintah harus melakukan pengawasan lebih ketat terhadap perusahaan, terutama yang memiliki riwayat melakukan PHK sepihak. Audit rutin dan sanksi tegas perlu diterapkan bagi perusahaan yang melanggar

²⁸

Lihat Pasal 156 ketenagakerjaan

²⁹

Lihat Pasal 166 Ketenagakerjaan

prosedur PHK sesuai undang-undang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung, Literasi Nusantara, 2020),
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta, Sinar Grafika, 2009)
- Bagus Sarnawa, Hukum Ketenagakerjaan, (Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum)
- Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Semarang, Semarang University Press, 2008)
- Fithriatus Shalihah, (Dkk), Hukum Ketenagakerjaan, (Yogyakarta, Totalmedia, 2019)
- Luluk Tri Harinie, (Dkk), Hubungan Industrial, (Bali, Infes Media, 2020)
- Soesi Idayanti, Globalisasi Hukum, (Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN), 2022)
- Yuhelson H, Pengantar Ilmu Hukum, (gorontalo, Ideas Publising, 2017)

Jurnal

- Ariany Kalangi, PHK di manado naik 100 persen, 17 juni 2025, diakses pada selasa 22 juli 2025, RRI.co.id-PHK di manado naik 100 persen <https://share.google/dSfXTshe2d4gDUdEG>.
- Joy Timothy dkk, Analisis Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan (Studi Putusan No.95 K/Pdt.Sus-PHI/2024), Jurnal Hukum to-ra:Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat, Vol 10, Special Issue, Tahun 2024, Hlm 185, <https://share.google/BfkkZcPsi tr1TkAAB>.
- Martianus Dirman dkk, Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan tindak pidana penipuan online terhadap lowongan kerja (Studi kasus No. Perkara 1470/Pid.B/2022/PN Sby). Bureaucracy Journal: Indonesia Journal Of Law And Social Political Governance, p-ISSN: 2797-9598 [e-ISSN:2777-0621, Vol.3 No.3 September – Desember 2023.
- Muhammad Ridwan; Lukman Ilman Nurhakim, Jurnal Hukum Acara Perdata, ADHAPER, Vol. 6. No. 1, Januari-Juni 2020, https://www.academia.edu/70777601/Optimalisasi_Perundingan_Bipartisebagai_Master_mind_Penyelesa

ian_Sengketa_Pemutusan_Hubungan_Kerja_PHK_Sebagai_Akibat_Dari_Pandemi_Corona.

- Revival Yeremia Runturambi, Kajian Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan No.4/PDT.SUS-PHI/2024/PN MND), Lex Administratum, Vol. 13 No. 1 Tahun 2025: Lex Administratum/LEX ADMINISTRATUM, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/download/60976/48937>.
- Dian Firdaus, Sonhaji, Suhartoyo, Tinjauan Yuridis Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Pengadilan Hubungan Industrial (Analisis Putusan Mahkamah Agung NO.83K/Pdt.Sus-PHI/2015), Diponegoro Law Journal, Vol.5 No.4, Tahun 2016, https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=Penyelesaian+Pemutusan+Hubungan+Kerja+di+Era+Globalisasi&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1751734121828&u=%23p%3Dpx3fJBjOJPEJ
- Delia Amanda Iroth, Aspek Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ejournal unsrat, Lex Crimen Vol. VI/No. 2/Mar-Apr/2017, Hlm 128, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/15353/14901>
- Julfiani Rizki, Penyelesaian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan Atau Pemotongan Upah Secara Sepihak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Putusan Nomor:49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn), [Skripsi Fakultas Hukum], Medan, Fakultas Hukum Universitas Medan, 2020, Hlm 4-5, Diakses Pada Tanggal 6 Juli 2025, Pukul 21;55 Wita, Tersedia Pada Situs: https://scholar.google.com/scholar?start=50&q=Penyelesaian+Pemutusan+Hubungan+Kerja+Di+Era+Globalisasi&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1751735558475&u=%23p%3DjGsME7E748sJ.
- Rico Saputra Ginting, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Kesalahan Berat, "Dharmasisya" Jurnal Program Magister Hukum FHUI, Vol. 2 "Dharmasisya" jurnal Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Hlm 496, <https://scho larhub.ui>

ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1202&context=dharmasisya.

Stekom "Penyelesaian Masalah",
Pusatensiklopedia,
<https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/penyelesaian-masalah#:~:text=,Penyelesaian%20Masalah%20Atau%20Pemecahan%20Masalah,Benar%20Untuk%20Suatu%20Tujuan%20Tertentu,>
Diakses 20 Februari 2025.

Yudin Yunus dkk, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial, Jurnal Kewarganegaraan, Vol. 7 No. 1 Juni 2023, Hlm 727-728, <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/download/4887/2988/12623>.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat.