

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pendahuluan**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 25 menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>1</sup> Pemutusan hubungan kerja juga diatur dalam Pasal 150 hingga Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun, ketentuan tersebut tidak secara tegas mengatur mengenai tindakan efisiensi yang dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, serta tidak memberikan jaminan yang pasti bahwa PHK tidak akan terjadi di masa depan.

#### **B. Landasan Teori**

##### **1. Pengeritan Disharmonisasi**

Disharmonisasi hukum terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian dari beberapa peraturan perundang-undangan, baik secara vertikal maupun horizontal. Ketidakharmonisan ini dapat mengakibatkan hukum tidak berfungsi secara efektif sebagai alat kontrol sosial dan menciptakan

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25

ketidakpastian hukum.<sup>2</sup> Menurut Sidharta, bentuk-bentuk terjadinya disharmonisasi dalam sistem hukum adalah:

- a. Terjadinya ketidaksesuaian secara vertikal dalam format peraturan, di mana peraturan dengan hierarki yang lebih rendah bertentangan dengan peraturan yang memiliki hierarki lebih tinggi, seperti peraturan pemerintah yang bertentangan dengan undang-undang.
- b. Terjadi ketidaksesuaian secara vertikal dari segi waktu, di mana beberapa peraturan yang memiliki hierarki sejajar tetapi diberlakukan pada waktu yang berbeda, sehingga yang satu berlaku lebih dulu daripada yang lain.
- c. Terjadi ketidaksesuaian secara horizontal dalam substansi peraturan, di mana beberapa peraturan yang memiliki hierarki sejajar tetapi substansi dari satu peraturan lebih umum dibandingkan dengan substansi dari satu peraturan lebih umum dibandingkan dengan substansi peraturan lainnya.
- d. Terjadi ketidaksesuaian secara horizontal dalam substansi dari satu peraturan yang sama, contohnya ketentuan pada pasal 1 bertentangan dengan ketentuan pada pasal 15 dalam undang-undang yang sama.
- e. Terjadi ketidaksesuaian antara sumber hukum formal yang berbeda, seperti antara undang-undang dengan putusan hakim atau antara undang-undang dengan kebiasaan.<sup>3</sup>

Selain itu juga faktor akibat terjadinya disharmonisasi terhadap peraturan perundang-undangan, adalah:

- a. Pembentukan peraturan dilakukan oleh berbagai lembaga yang berbeda dan sering kali dalam periode waktu yang berbeda.

---

<sup>2</sup> Agnes Aprilia Sari. 2018. Harmonisasi peraturan Perundang-Undangan Bidang Kehutanan Dengan Bidang Pemanfaatan Sumber Daya Alam Panas Bumi di Kawasan Hutan Konservasi. Yogyakarta. UAJY. Hal. 20

<sup>3</sup> Slamet Haryadi. 2014. Disharmoni Produk Hukum. Malang. Jurnal - Vol. 11 No. 2. Hal. 11

- b. Pejabat yang berwenang untuk membentuk peraturan perundang-undangan sering berganti karena masa jabatan yang terbatas dan peralihan tugas.
- c. Pendekatan sektoral lebih dominan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dibandingkan dengan pendekatan sistematis.
- d. Koordinasi yang lemah dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan yang melibatkan berbagai instansi dan disiplin hukum.
- e. Partisipasi masyarakat dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan masih terbatas.

Ketidakharmonisan dalam peraturan perundang-undangan mengakibatkan variasi penafsiran dalam penerapannya, menciptakan ketidakpastian hukum, dan membuat peraturan tidak dapat dijalankan dengan efektif dan efisien. Hal ini juga menyebabkan disfungsi hukum, di mana hukum gagal memberikan pedoman perilaku bagi masyarakat, mengendalikan sosial, dan menyelesaikan sengketa.<sup>4</sup>

## **2. Pengertian Hubungan Kerja**

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum dengan pekerja dan pembuka lowongan kerja yang melibatkan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan ini terbentuk setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang melibatkan minimal dua subyek hukum terkait suatu pekerjaan. Subyek hukum dalam hubungan kerja ini adalah pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja ini merupakan inti dari hubungan industrial.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Agnes Aprilia Sari. *Op. cit.* 20

<sup>5</sup> A Wijayanti. 2011. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung. Penerbit Lubuk Agung. Hal. 110

a. Unsur Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja merupakan hubungan lingkup pengusaha dan pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja, yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur-unsur hubungan kerja sesuai dengan Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a) Adanya pekerjaan (*arbeid*);
- b) Di bawah perintah/ *gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan sehingga bersifat sub-ordinasi);
- c) Adanya upah tertentu/*loon*; dan
- d) Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas (waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur pertama merupakan adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan yang dilakukan sesuai kesepakatan antara pekerja dan atasan/pemilik, selama tidak kotradiktif dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Unsur kedua yaitu berada di bawah perintah (*gezag ver houding*). Dalam hubungan kerja, atasan/pemilik berperan sebagai pemberi kerja yang memiliki hak dan kewajiban untuk memberikan instruksi terkait pekerjaan. Sementara itu, pekerja berperan sebagai penerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Hubungan antara pekerja dan majikan bersifat subordinasi, di mana terdapat hubungan vertikal antara atasan dan bawahan.

Unsur ketiga adalah adanya kompensasi tertentu sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang

ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah ini termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)). Ukuran kelayakan ini bersifat relatif.

b. Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. UU No. 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada intinya adalah buruh dan majikan. Namun, cakupan subjek hukum ini telah diperluas untuk mencakup perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan, atau APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) sebagai representasi majikan. Selain itu, terdapat juga Serikat Pekerja/Buruh dan gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai representasi dari buruh.<sup>6</sup>

Menurut Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja atau buruh adalah setiap individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara itu, pengusaha, berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003, adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; atau yang menjalankan perusahaan bukan miliknya secara mandiri:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

---

<sup>6</sup> *Ibid.* Hal. 133.

- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Definisi pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Menurut Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003, pemberi kerja adalah individu, pengusaha, badan hukum, atau entitas lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara itu, perusahaan, berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003, adalah setiap bentuk usaha, baik yang berbadan hukum maupun tidak, milik perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun negara, yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selain itu juga asas ketentuan Pasal 1 ayat 2 PP 35 Tahun 2021 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 3 PP 35 Tahun 2021 adalah:

- a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
- b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 4 PP 35 Tahun 2021 perusahaan adalah

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Obyek Hukum dalam Hubungan Kerja

Dalam hubungan kerja, objek hukum adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain, tenaga yang dimiliki oleh pekerja menjadi objek hukum dalam hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja, objek hukum mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik, termasuk syarat-syarat kerja atau hal lain yang timbul dari hubungan kerja tersebut. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya meningkatkan produktivitas bagi majikan dan meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja. Pada dasarnya, kepentingan pengusaha dan pekerja sering kali bertentangan.

Jika sebuah perusahaan memiliki serikat pekerja, serikat pekerja dan majikan dapat menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang sebelumnya dikenal sebagai Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). PKB/KKB ini mencakup syarat-syarat kerja yang menggambarkan hak dan kewajiban majikan dan pekerja. Penyusunan KKB dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan majikan di luar jam kerja atau diatur sedemikian rupa untuk dilakukan di luar kota dengan waktu khusus. Dalam praktiknya, keberadaan banyak serikat pekerja di perusahaan sering kali memperlambat proses pembentukan KKB.<sup>7</sup>

### **3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Mutiara S. Panggabean, pemutusan hubungan kerja merupakan proses mengakhiri kontrak kerja antara karyawan dan pengusaha karena berbagai alasan, yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua pihak.<sup>8</sup>

Dedi Ismatulla menguraikan dalam pemutusan hubungan kerja terjadi karena alasan tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan antara karyawan dan pengusaha, serta mengakhiri semua hak dan kewajiban di antara mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai situasi seperti pengunduran diri, pemecatan, atau berakhirnya masa kontrak.<sup>9</sup>

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya periode yang disepakati dalam kontrak kerja tidak menimbulkan masalah bagi kedua pihak (pekerja dan pengusaha), karena keduanya telah memahami dan mengetahui kapan masa kerja tersebut akan berakhir.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibid.* Hal. 135.

<sup>8</sup> Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. Penerbit Ghalia Indonesia. Hal. 121.

<sup>9</sup> Dedi Ismatullah. 2013. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung. Penerbit CV Pustaka Setia. Hal. 299

<sup>10</sup> Zaeni Asyhadie. *Op. cit.* Hal. 252

#### **4. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai pengakhiran hubungan kerja yang terjadi karena alasan tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.<sup>11</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur perlindungan bagi pekerja atau buruh, termasuk hak-hak dasar untuk bernegosiasi dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak-anak, dan penyandang disabilitas. Perlindungan ini juga mencakup upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja. Peran pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan telah membawa perubahan signifikan, menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat dualistik, yaitu publik dan privat. Sifat privat terlihat dari adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, sedangkan sifat publik terlihat dari sanksi pidana dan administratif bagi pelanggar ketentuan serta intervensi pemerintah dalam menetapkan standar upah dan jaminan sosial pekerja.<sup>12</sup>

Berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir jika terjadi beberapa kondisi, seperti:

- 1) Pekerja meninggal dunia
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

---

<sup>11</sup> Muhammad Rizki Saputra. *Op. cit.* Hal. 20

<sup>12</sup> Rasman Habeahan. 2022. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Banten. Pilar Keadilan. Vol. 1 No. 2. Fakultas Hukum. STIH Painan. Hal. 60-61.

- 3) Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- 4) Terjadinya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>13</sup>

#### **5. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021**

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja adalah penghentian hubungan antara karyawan dan pengusaha karena alasan tertentu, yang mengakhiri semua hak dan kewajiban mereka. Regulasi ini, yang berasal dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, memberikan panduan lebih rinci mengenai proses PHK, termasuk langkah-langkah yang harus diikuti, serta hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua pihak. PP No. 35 Tahun 2021 merinci prosedur PHK, hak-hak pekerja yang terkena PHK, serta kewajiban pengusaha dalam proses PHK.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah regulasi yang ditetapkan untuk melaksanakan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PP No. 35 Tahun 2021 memberikan rincian tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dapat diatur dalam PKWT, termasuk jangka waktu dan batas perpanjangannya, serta uang kompensasi bagi pekerja. Regulasi ini juga mengatur perlindungan pekerja dalam kegiatan alih daya, mekanisme waktu kerja lembur dan upah lembur, serta tata cara pemutusan hubungan kerja, termasuk

---

<sup>13</sup> Dedi Ismatullah. *Ibid.* Hal. 299-300

pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.<sup>14</sup>

## 6. Alasan-Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor dan alasan yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 154A, yaitu:

- 1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
  - a) perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;

Bahwa huruf a menjelaskan bahwa:

- 1) Penggabungan adalah ketika dua atau lebih perusahaan bergabung menjadi satu entitas baru.
- 2) Peleburan adalah proses di mana perusahaan menggabungkan aset dan operasinya dengan perusahaan lain, seringkali untuk membentuk perusahaan baru.
- 3) Pengambilalihan adalah ketika perusahaan atau individu mengambil alih kontrol perusahaan lain melalui pembelian mayoritas sahamnya.
- 4) Pemisahan adalah ketika perusahaan membagi diri menjadi dua atau lebih entitas yang terpisah.

Dalam situasi di mana perusahaan mengalami penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan, bisa terjadi bahwa pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan

---

<sup>14</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

entitas baru atau pengusaha yang mengambil alih, atau sebaliknya, pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh dalam struktur baru perusahaan.

- b) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;

Bahwa huruf b menjelaskan bahwa:

Pasal ini menyatakan bahwa perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai langkah efisiensi, baik yang mengarah pada penutupan perusahaan maupun tidak. Efisiensi dilakukan karena alasan ekonomi perusahaan dan dalam konteks pekerjaan, efisiensi ini dilakukan dengan mengurangi jumlah pekerja (*retrenchment*).<sup>15</sup>

- c) Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;

Bahwa huruf c menjelaskan bahwa:

Perusahaan bisa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika mengalami kerugian berkelanjutan selama dua tahun berturut-turut. Kerugian berkelanjutan ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak lagi memiliki prospek keuangan yang sehat dan tidak mampu mempertahankan operasionalnya. Penutupan dianggap sebagai langkah terakhir setelah upaya pemulihan kondisi keuangan tidak berhasil.

- d) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);

---

<sup>15</sup> Budi Santoso. 2013. Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja. Malang. Mimbar Hukum Vol. 25 No. 3. Fakultas Hukum. UB. Hal. 411

Bahwa huruf d menjelaskan bahwa:

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika mengalami kerugian berkelanjutan selama dua tahun berturut-turut. Kerugian ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak lagi memiliki prospek keuangan yang sehat dan tidak mampu mempertahankan operasionalnya. Penutupan dianggap sebagai langkah terakhir setelah upaya pemulihan kondisi keuangan tidak berhasil.<sup>16</sup>

- e) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;

Bahwa huruf e menjelaskan bahwa:

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika berada dalam kondisi penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU). PKPU adalah proses hukum yang memungkinkan perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan untuk mendapatkan perlindungan sementara dari tuntutan kreditur sambil merencanakan restrukturisasi utang.

- f) Perusahaan Pailit;

Bahwa huruf f menjelaskan bahwa:

Perusahaan berhak pemutusan hubungan kerja (PHK) jika telah dinyatakan pailit oleh pengadilan. Kepailitan adalah kondisi hukum yang mana perusahaan tidak mampu membayar utang-utangnya dan asetnya tidak cukup untuk menutupi semua kewajiban finansialnya.

---

<sup>16</sup> Redaksi. “Ini Bagian Isi Pasal 154A UU Cipta Kerja Terkait PHK, dari Efisiensi hingga Buruh Mangkir”. <https://klikpositif.com/ini-bagian-isi-pasal-154-a-uu-cipta-kerja-terkait-phk-dari-efisiensi-hingga-buruh-mangkir/>. Diakses pada tanggal 7 Juni 2024

g) Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- (1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- (2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- (3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
- (4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- (5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- (6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

Huruf g menjelaskan bahwa:

- 1) Ayat 1 mencakup tindakan fisik yang menyakiti pekerja, penghinaan verbal, atau ancaman yang dapat menimbulkan rasa takut atau cedera.
- 2) Ayat 2 mengacu pada pengusaha yang meminta pekerja melakukan tindakan ilegal atau tidak etis.
- 3) Ayat 3 berkaitan dengan pembayaran gaji yang berulang dan signifikan.
- 4) Ayat 4 membahas pelanggaran janji terkait kondisi kerja, promosi, atau manfaat lainnya.

- 5) Ayat 5 terjadi ketika pekerja diminta melakukan tugas yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja mereka.
- 6) Ayat 6 mencakup situasi di mana pekerja diminta melakukan pekerjaan berisiko tinggi tanpa persetujuan atau pemberitahuan sebelumnya.

Pasal Ini Memberikan hak Kepada Pekerja atau buruh untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja jika pengusaha melakukan salah satu dari perbuatan di atas, yang dianggap sebagai pelanggaran serius terhadap hak dan keselamatan pekerja.

- h) Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;

Bahwa huruf h menjelaskan bahwa:

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika terjadi keadaan memaksa yang tidak terduga dan di luar kendali perusahaan, yang menyebabkan perusahaan tidak mampu melanjutkan operasinya. Keadaan memaksa ini bisa mencakup bencana alam, perang, kerusuhan, atau peristiwa lain yang serupa yang secara signifikan mengganggu atau bahkan menghentikan operasi perusahaan.<sup>17</sup>

- i) Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

---

<sup>17</sup> Redaksi. “Ini Bagian Isi Pasal 154A UU Cipta Kerja Terkait PHK, dari Efisiensi hingga Buruh Mangkir”. [Ini Bagian Isi Pasal 154 A UU Cipta Kerja Terkait PHK, dari Efisiensi hingga Buruh Mangkir - KlikPositif.com - Media Generasi Positif](#). Diakses pada tanggal 7 Juni 2024

- (1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- (2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- (3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Bahwa huruf i menjelaskan bahwa:

- 1) Ayat 1: Pekerja harus memberikan pemberitahuan tertulis kepada pengusaha tentang niatnya untuk mengundurkan diri, dengan waktu minimal 30 hari sebelum tanggal efektif pengunduran diri.
  - 2) Ayat 2: Pekerja tidak terikat oleh perjanjian khusus dengan perusahaan yang mewajibkan mereka untuk tetap bekerja selama periode tertentu, misalnya karena pelatihan atau pendidikan yang dibiayai perusahaan.
  - 3) Ayat 3: Pekerja harus terus menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik hingga tanggal pengunduran dirinya berlaku.
  - 4) Pekerja/buruh 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;
- j) Bahwa huruf j menjelaskan bahwa:

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika seorang pekerja atau buruh tidak hadir di tempat kerja selama lima hari kerja berturut-turut tanpa memberikan alasan yang sah secara tertulis. Alasan yang sah biasanya memerlukan

bukti yang dapat diverifikasi, seperti surat dokter atau keterangan resmi lainnya.<sup>18</sup>

- k) Pekerja/buruh 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 masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Bahwa huruf k menjelaskan bahwa:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika pekerja atau buruh melanggar ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sebelum PHK dilakukan, pekerja atau buruh harus menerima tiga surat peringatan berturut-turut.

- l) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

Bahwa huruf l menjelaskan bahwa:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika seorang pekerja atau buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena ditahan oleh pihak berwajib selama enam bulan atau lebih akibat dugaan pelanggaran hukum atau tindak pidana.

---

<sup>18</sup> Redaksi. “Ini Bagian Isi Pasal 154A UU Cipta Kerja Terkait PHK, dari Efisiensi hingga Buruh Mangkir”. <https://klikpositif.com/ini-bagian-isi-pasal-154-a-uu-cipta-kerja-terkait-phk-dari-efisiensi-hingga-buruh-mangkir/> - Media Generasi Positif. Diakses pada tanggal 7 Juni 2024

- m) Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;

Bahwa huruf m menjelaskan bahwa:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika seorang pekerja atau buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja, dan kondisi tersebut berlangsung lebih dari 12 bulan.<sup>19</sup>

- n) Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau

Bahwa huruf n menjelaskan bahwa:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) ketika pekerja atau buruh mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan. Usia pensiun ini dapat bervariasi tergantung pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>20</sup>

- o) Pekerja/buruh meninggal dunia.<sup>21</sup>

Bahwa huruf o menjelaskan bahwa:

Jika seorang pekerja atau buruh meninggal dunia, maka hubungan kerja dengan perusahaan secara otomatis berakhir. Dalam situasi ini, ahli waris pekerja atau buruh berhak menerima hak-hak yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan

---

<sup>19</sup> “Aturan Upah dan PHK Bagi Pekerja Yang Sakit Berkepanjangan”. <https://klikpositif.com/ini-bagian-isi-pasal-154-a-uu-cipta-kerja-terkait-phk-dari-efiensi-hingga-buruh-mangkir/> Diakses pada tanggal 7 Juni 2024

<sup>20</sup> Tim HARI Gadhian. “ketentuan Hak Karyawan Pensiun Menurut UU Cipta Kerja”. <https://www.gadjian.com/blog/2024/05/23/perhitungan-hak-karyawan-pensiun-uu-cipta-kerja/>. Diakses pada tanggal 7 Juni 2024

<sup>21</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 154A

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>22</sup>

## 7. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberikan definisi khusus untuk “Efisiensi”. Namun, Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan efisiensi sebagai ketepatan dalam metode, usaha, atau aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas tanpa membuang waktu, tenaga, atau biaya. Budi mengacu pada Oxford Dictionary yang mendefinisikan efisiensi sebagai (1) kemampuan untuk bekerja secara efektif tanpa membuang waktu dan uang, (2) metode untuk mengurangi penggunaan waktu dan uang yang berlebihan, serta (3) perbandingan antara total biaya yang dikeluarkan dan total pendapatan yang diperoleh.<sup>23</sup>

Dalam konteks perusahaan, efisiensi berhubungan dengan upaya yang dilakukan untuk mengurangi atau menghindari pemborosan sumber daya seperti waktu, tenaga kerja, dan dana. Tujuannya adalah untuk memastikan kelangsungan bisnis di tengah persaingan pasar yang semakin ketat. Oleh karena itu, efisiensi dilakukan demi alasan ekonomi perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, efisiensi dilakukan dengan mengurangi jumlah pekerja (*retrenchment*).<sup>24</sup>

Penerapan efisiensi dalam dunia bisnis dan ketenagakerjaan bertujuan untuk mengoptimalkan hasil atau output dengan meminimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Proses ini mencakup berbagai aspek operasional, seperti produksi, manajemen, keuangan, dan proses bisnis secara keseluruhan.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Tri Jata Ayu Pramesti. “Hak Pekerja yang Meninggal Dunia Akibat Kecelakaan Kerja”. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-pekerja-yang-meninggal-dunia-akibat-kecelakaan-kerja-1t52f9b0728ea48/>. diakses pada tanggal 7 Juni 2024

<sup>23</sup> Budi Santoso. *Ibid.* Hal. 411

<sup>24</sup> Budi Santoso. *Ibid.*

<sup>25</sup> “Efisiensi Perusahaan: Landasan Utama Menjaga Keberlangsungan Bisni”. <https://effist.com/article/efisiensi-perusahaan/>. Diakses pada tanggal 7 Juni 2024

## 8. Pengertian Kerugian

Pasal 1365 KUH Perdata menyebutkan istilah kerugian atau *Schade* tanpa memberikan definisi yang jelas. Pasal ini hanya menyatakan bahwa "setiap perbuatan yang melanggar hukum dan menyebabkan kerugian kepada orang lain, mewajibkan pelaku untuk mengganti kerugian tersebut karena kesalahannya". Namun, pasal ini tidak menjelaskan bentuk dan cara penggantian kerugian. Hal ini berbeda dengan pengaturan mengenai wanprestasi, di mana kerugian dalam wanprestasi disebut sebagai biaya kerugian dan bunga, menunjukkan bahwa pengertian kerugian dalam wanprestasi lebih luas dibandingkan dengan kerugian dalam perbuatan melawan hukum. Selain itu, kerugian dalam perbuatan melawan hukum berbeda dengan kerugian dalam wanprestasi; dalam wanprestasi hanya dikenal kerugian materiil, sedangkan dalam perbuatan melawan hukum dikenal kerugian materiil dan imateriil.

Adapun yang dimaksud dengan kerugian dalam pasal 1365 KUH Perdata adalah kerugian yang timbul karena perbuatan melawan hukum, kerugian ini dapat berupa:

- a. Kerugian materiil, yaitu kerugian yang berhubungan dengan harta kekayaan, termasuk kerugian finansial yang dialami oleh korban dan keuntungan yang diharapkan.
- b. Kerugian imateriil, yaitu kerugian yang bersifat non-finansial dan tidak dapat diukur dengan uang, seperti rasa takut, rasa terkejut, sakit, dan kehilangan kesenangan hidup.<sup>26</sup>

## 9. Pemutusan Hubungan Kerja Kerena Perusahaan Mengalami Kerugian

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh kerugian perusahaan adalah situasi di mana perusahaan harus mengakhiri kontrak kerja dengan beberapa karyawan karena kondisi keuangan yang buruk. Hal

---

<sup>26</sup> Retno Yuniyanti. 2008. Tinjauan Hukum Mengenai Ganti Rugi Sebagai Pertanggung Jawaban Dalam Perbuatan Melawan Hukum (Studi Kasus Mengenai Kasus Filiana Andalusia Melawan PT. Telekomunikasi Selular). Depok. Fakultas Hukum. Universitas Indonesia. Hal. 24.

ini biasanya terjadi ketika perusahaan tidak lagi mampu menjalankan operasinya secara normal akibat kerugian yang terus-menerus, sehingga perlu mengurangi berbagai biaya, termasuk biaya tenaga kerja.

PHK karena kerugian perusahaan adalah tindakan yang diambil karena kondisi keuangan yang memaksa perusahaan untuk memutuskan kontrak kerja. Contoh kasus PHK akibat kerugian perusahaan adalah setelah pandemi Covid-19, di mana karena keadaan memaksa (*force majeure*), Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: "*pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*".<sup>27</sup>

Keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, seperti efisiensi produksi, efektivitas pemasaran, dan manajemen yang baik. Jika penjualan terus menurun, perusahaan bisa mengalami kerugian berkala.<sup>28</sup> Untuk melakukan PHK dengan alasan kerugian finansial, perusahaan harus menyertakan bukti berupa laporan keuangan yang telah diverifikasi oleh auditor independen. Jika kerugian berlangsung selama dua tahun berturut-turut, perusahaan memiliki dasar yang kuat untuk memulai proses PHK.

---

<sup>27</sup> Andiny Rahimah Kaffah. 2021. Pemberian Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi : Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003). Semarang. Humani. Vol. 11 No. 2. Fakultas Hukum. Universitas Semarang. Hal. 228.

<sup>28</sup> Muhammad Tio Salsa Wijaya. 2022. ANALISIS YURIDIS PUTUSAN HAKIM MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PERUSAHAAN MENGALAMI KERUGIAN SECARA TERUS MENERUS (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020). Surabaya. Novum: Jurnal Hukum. Fakultas Hukum. UNESA. Hal. 3

## 10. Dasar Hukum PHK

Terbaru mengenai PHK diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mengubah beberapa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Berikut adalah pasal-pasal yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja:

Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 yang isinya sebagai berikut:

- (1) Jika segala upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maka PHK harus dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja jika yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja.
- (2) Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>29</sup>

Pasal 154A ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang isinya sebagai berikut:

- (1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:
  - a) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan;
  - b) Perusahaan melakukan efisiensi;
  - c) Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian;
  - d) Perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*);
  - e) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
  - f) Perusahaan pailit;
  - g) Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh;

---

<sup>29</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 151

- h) pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- i) Pekerja/buruh mangkir;
- j) Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- k) Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib;
- l) Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- m) Pekerja/buruh memasuki usia pensiun;
- n) Pekerja/buruh meninggal dunia.<sup>30</sup>

Pasal 36 Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang isinya sebagai berikut:

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;

---

<sup>30</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 154A

g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
5. Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;

h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh 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;
- k. Pekerja/Buruh 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 masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.<sup>31</sup>

Pasal 37 Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang isinya sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat

---

<sup>31</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 36

Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja I Serikat Buruh.

- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>32</sup>

Pasal 38 Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang isinya bahwa Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.<sup>33</sup>

Pasal 39 Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang isinya sebagai berikut:

- (1) Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- (2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja

---

<sup>32</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 37

<sup>33</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 38

harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

- (3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>34</sup>



---

<sup>34</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 39