

# Standard Operating Procedure Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di kota Medan

## *Standard Operating Procedure for Termination of Employment (PHK) According to the Employment Law No. 13 of 2003 in the city of Medan*

Herlina Hanum Harahap\* & Roy Samuel Fernandus

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Indonesia

Diterima: 24 November 2025; Direview: 02 Januari 2026; Disetujui: 25 Februari 2026

\*Corresponding Email: [www.ddr2@gmail.com](mailto:www.ddr2@gmail.com)

### Abstrak

Pemutusan hubungan kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak. PHK bisa terjadi karena berbagai hal, baik yang disebabkan oleh karyawan (seperti pengunduran diri) maupun oleh perusahaan (seperti alasan bisnis atau keputusan pengadilan), sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana SOP Pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Metode yuridis normatif adalah metode yang penelitiannya menggunakan penelitian perpustakaan, buku-buku, jurnal, serta undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. Hasil penelitian didalam peraturan perundang-undangan setiap pemutusan hubungan kerja memiliki SOP yang berbeda-beda. Didalam undang-undang no.13 tahun 2003 sop pemutusan hubungan kerja harus memenuhi persyaratan yang berlaku, misalnya apabila terjadi kesalahan terhadap karyawan, karyawan tersebut harus wajib ditegur terlebih dahulu sebelum melakukan PHK.

**Kata Kunci:** Standard Operating Procedure; Pemutusan Hubungan Kerja; Undang-Undang Ketenagakerjaan

### Abstract

Termination of employment is Termination of Employment (PHK) is the termination of the relationship between the employee and the employer which results in the termination of the rights and obligations of both parties. Layoffs can occur due to various things, both caused by employees (such as resignation) and by the company (such as business reasons or court decisions), in accordance with the provisions of the labor law. The problem in this study is how to the SOP for termination of employment according to the labor law number 13 of 2003. This research method uses normative juridical research methods. The normative juridical method is a method whose research uses library research, books, journals, and labor law number 13 of 2003. The results of the research in the laws and regulations of each termination of employment have different SOPs. In Law No. 13 of 2003, the SOP for termination of employment must meet the applicable requirements, for example, if there is a mistake against the employee, the employee must be reprimanded first before laying off.

**Keywords:** Standard Operating Procedure; Termination of employment; Employment Law

**How to Cite:** Harahap, H.H., & Fernandus, R.S. (2026), Standard Operating Procedure Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di kota Medan, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (3): 1483-1493.



## PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan suatu hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja dan menimbulkan hak serta kewajiban bagi kedua belah pihak. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja setidaknya memuat tiga unsur utama, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah (Khakim, 2020). Relasi tersebut pada dasarnya dibangun atas asas keseimbangan dan perlindungan, namun dalam praktiknya tidak selalu berjalan harmonis. Dinamika dunia usaha, kondisi ekonomi, pelanggaran disiplin, maupun faktor internal perusahaan dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk berakhirnya hubungan kerja tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha (Asyhadie, 2019).

PHK merupakan persoalan yang sensitif karena menyangkut kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya di satu sisi, serta keberlanjutan usaha perusahaan di sisi lain. Bagi pekerja, PHK berarti hilangnya sumber penghasilan utama, sedangkan bagi perusahaan, PHK sering kali dipandang sebagai langkah efisiensi atau penyesuaian terhadap kondisi tertentu. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan harus berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku guna menjamin kepastian dan keadilan bagi para pihak (Asikin et al., 2021).

Secara normatif, pengaturan mengenai PHK di Indonesia diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut menegaskan dalam Pasal 151 bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan agar PHK dapat dihindari. Prinsip ini mencerminkan bahwa PHK merupakan upaya terakhir (*last resort principle*) dalam hubungan kerja. Namun demikian, apabila PHK tidak dapat dielakkan, maka pelaksanaannya wajib mengikuti prosedur yang telah ditentukan, termasuk perundingan bipartit serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Seiring perkembangan regulasi ketenagakerjaan, ketentuan teknis mengenai PHK juga dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan ini mengharuskan adanya pemberitahuan tertulis sebelum pelaksanaan PHK serta penyesuaian mekanisme kompensasi sesuai ketentuan terbaru. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia secara normatif telah memberikan kerangka perlindungan hukum yang cukup jelas terhadap pekerja sekaligus kepastian prosedural bagi pengusaha.

Meskipun demikian, persoalan yang muncul bukan terletak pada kekosongan norma, melainkan pada implementasinya di tingkat perusahaan. Dalam praktiknya, tidak semua perusahaan memiliki mekanisme internal yang sistematis dalam melaksanakan PHK. Di sinilah pentingnya keberadaan Standard Operating Procedure (SOP) sebagai instrumen administratif perusahaan. SOP berfungsi sebagai pedoman tertulis yang mengatur tahapan PHK secara sistematis, mulai dari identifikasi alasan, pemberian surat peringatan, perundingan, pemberitahuan tertulis, hingga penyelesaian perselisihan. Keberadaan SOP mencerminkan implementasi asas kepastian hukum dan akuntabilitas dalam hubungan industrial (Khakim, 2020).

Tanpa SOP yang jelas dan selaras dengan peraturan perundang-undangan, pelaksanaan PHK berpotensi dilakukan secara sepihak dan mengabaikan hak pekerja. Beberapa penelitian menunjukkan masih ditemukannya praktik PHK tanpa melalui mekanisme perundingan bipartit maupun tanpa pemberian hak normatif secara penuh (Harahap et al., 2024). Kondisi tersebut tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan sengketa hubungan industrial yang berkepanjangan.

Dalam konteks Kota Medan sebagai salah satu pusat kegiatan ekonomi terbesar di Sumatera Utara, dinamika hubungan industrial berkembang cukup kompleks seiring pertumbuhan sektor industri, perdagangan, jasa, dan manufaktur. Kompleksitas tersebut berimplikasi pada meningkatnya potensi perselisihan hubungan industrial, termasuk yang berkaitan dengan PHK.



Kota Medan memiliki karakteristik dunia usaha yang heterogen, mulai dari perusahaan skala besar hingga usaha kecil dan menengah, yang masing-masing memiliki tingkat pemahaman dan kepatuhan hukum yang berbeda-beda. Situasi ini menuntut adanya pengawasan dan kepatuhan yang lebih kuat terhadap prosedur PHK.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji persoalan PHK dari berbagai perspektif. Penelitian Harahap, Lubis, dan Hartono (2024) menunjukkan bahwa implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan di Kota Medan belum sepenuhnya optimal, khususnya dalam aspek perundingan bipartit dan pemenuhan hak normatif pekerja. Sementara itu, Harahap dan Siregar (2022) menemukan bahwa pada masa pandemi Covid-19, banyak perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi tanpa melalui prosedur yang lengkap sesuai ketentuan hukum.

Dari sisi konseptual, Asyhadie (2019) menegaskan bahwa PHK harus menjadi upaya terakhir dan hanya dapat dilakukan setelah seluruh upaya pencegahan ditempuh. Asikin et al. (2021) menambahkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia mengedepankan asas perlindungan dan keseimbangan kepentingan melalui tahapan penyelesaian perselisihan yang terstruktur, yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara itu, Khakim (2020) menekankan pentingnya kepastian hukum dalam hubungan kerja melalui regulasi internal perusahaan, termasuk SOP sebagai bentuk konkret implementasi norma hukum.

Berdasarkan telaah terhadap penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kajian terdahulu umumnya berfokus pada aspek normatif pengaturan PHK, faktor penyebab PHK, dan perlindungan hukum bagi pekerja. Namun demikian, belum banyak penelitian yang secara spesifik menganalisis implementasi SOP PHK di tingkat perusahaan dan mengukur tingkat kesesuaiannya dengan ketentuan hukum, khususnya dalam konteks Kota Medan. Padahal, keberadaan SOP merupakan jembatan antara norma hukum yang bersifat abstrak dan praktik administratif perusahaan yang bersifat konkret.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu diisi, yaitu: (1) belum adanya kajian empiris yang secara khusus menilai kesesuaian SOP PHK perusahaan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Kota Medan; (2) belum teridentifikasinya secara komprehensif faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian penerapan SOP PHK; serta (3) terbatasnya analisis yang mengintegrasikan aspek normatif hukum ketenagakerjaan dengan praktik administratif perusahaan secara langsung.

Permasalahan tersebut menuntut adanya kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana SOP PHK diterapkan pada perusahaan-perusahaan di Kota Medan dan sejauh mana implementasinya selaras dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran nyata mengenai tingkat kepatuhan perusahaan terhadap regulasi, mengidentifikasi kendala-kendala yang muncul dalam praktik, serta merumuskan rekomendasi perbaikan hubungan industrial ke depan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan SOP PHK di Kota Medan, menilai tingkat kesesuaiannya dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta memahami faktor-faktor yang mempengaruhi ketidaksesuaian pelaksanaannya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, sekaligus kontribusi praktis bagi perusahaan, pekerja, dan pemerintah daerah dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini tidak hanya menempatkan PHK sebagai persoalan normatif semata, tetapi juga sebagai fenomena implementatif yang memerlukan evaluasi konkret di tingkat perusahaan. Melalui analisis terhadap SOP PHK, penelitian ini diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, sehingga prinsip kepastian hukum dan perlindungan tenaga kerja dapat terwujud secara efektif di Kota Medan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*doctrinal legal research*), yaitu penelitian yang menempatkan hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam sistem



peraturan perundang-undangan (IRAC-based analysis). Penelitian hukum normatif berfokus pada analisis terhadap asas, norma, dan doktrin hukum yang mengatur suatu permasalahan tertentu (Ibrahim, 2021; Marzuki, 2019). Dalam konteks ini, penelitian diarahkan untuk menganalisis pengaturan serta kesesuaian prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah secara sistematis berbagai regulasi yang mengatur PHK, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pendekatan ini penting untuk mengidentifikasi norma, prinsip, dan prosedur hukum yang wajib dipenuhi dalam pelaksanaan PHK, termasuk asas "PHK sebagai upaya terakhir" (last resort principle) dan kewajiban perundingan bipartit.

Sementara itu, pendekatan konseptual dilakukan dengan menelaah doktrin serta teori hukum ketenagakerjaan yang berkembang dalam literatur akademik, khususnya terkait asas perlindungan tenaga kerja, asas keseimbangan kepentingan, serta kepastian hukum dalam hubungan industrial (Asyhadie, 2019; Khakim, 2020). Pendekatan ini bertujuan untuk membangun kerangka analisis yang tidak hanya bertumpu pada teks normatif, tetapi juga pada konstruksi teoretis hukum ketenagakerjaan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan yang relevan, khususnya regulasi mengenai ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bahan hukum sekunder meliputi buku teks hukum ketenagakerjaan, artikel jurnal ilmiah terakreditasi, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan PHK dan implementasi prosedur hukum di tingkat perusahaan. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia, dan indeks hukum yang membantu memperjelas terminologi dan konsep yang digunakan (Soekanto & Mamudji, 2020).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelaah dan menginventarisasi berbagai regulasi, literatur ilmiah, dan dokumen pendukung yang relevan dengan topik penelitian. Studi kepustakaan dalam penelitian hukum normatif bertujuan untuk memperoleh argumentasi hukum yang sistematis melalui analisis bahan hukum secara komprehensif (Ibrahim, 2021).

Analisis data dilakukan secara kualitatif-normatif, yaitu dengan cara menguraikan, menginterpretasikan, dan mengkonstruksikan ketentuan hukum yang berlaku, kemudian menghubungkannya dengan permasalahan penelitian. Teknik analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: (1) identifikasi norma hukum yang relevan; (2) sistematisasi ketentuan hukum; (3) interpretasi hukum menggunakan metode gramatikal dan sistematis; serta (4) penarikan kesimpulan secara deduktif dari norma umum menuju analisis khusus mengenai SOP PHK di tingkat perusahaan (Marzuki, 2019).

Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini bertujuan menghasilkan analisis yang sistematis dan komprehensif mengenai kesesuaian SOP PHK dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sekaligus memberikan argumentasi hukum yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada prinsipnya merupakan langkah terakhir (last resort) yang hanya dapat dilakukan apabila hubungan kerja tidak dapat dipertahankan lagi. Pasal 151 undang-undang tersebut menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan agar PHK dapat dihindari. Prinsip ini mencerminkan orientasi perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang menempatkan keberlangsungan hubungan kerja sebagai prioritas utama (Asyhadie, 2019; Randang, 2011). Oleh karena itu, diperlukan Standard Operating

Procedure (SOP) yang jelas dan selaras dengan ketentuan hukum agar pelaksanaan PHK tidak bertentangan dengan asas kepastian hukum dan perlindungan tenaga kerja.

Secara prosedural, sebelum melakukan PHK, pengusaha wajib melakukan perundingan bipartit dengan pekerja atau serikat pekerja guna mencapai kesepakatan. Apabila perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan melalui mekanisme mediasi, konsiliasi, atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu, PHK harus didasarkan pada alasan yang sah dan dapat dibuktikan, seperti pelanggaran perjanjian kerja, efisiensi perusahaan, atau kondisi tertentu yang diatur dalam peraturan perundang-undangan (Asikin et al., 2021).

Seiring perkembangan regulasi, ketentuan teknis mengenai PHK juga dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur kewajiban pemberitahuan tertulis sebelum pelaksanaan PHK serta ketentuan mengenai kompensasi dan hak normatif pekerja. Dengan demikian, secara normatif kerangka hukum Indonesia telah memberikan pedoman yang cukup jelas mengenai tata cara PHK yang adil dan terukur.

Dalam praktiknya di Kota Medan, penerapan SOP PHK harus memperhatikan aspek perlindungan hak pekerja, termasuk pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Pemenuhan hak tersebut merupakan bentuk konkret perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak dirugikan akibat pengakhiran hubungan kerja (Adha et al., 2017). Pelaksanaan PHK yang sesuai prosedur mencerminkan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

Namun demikian, implementasi SOP PHK di perusahaan-perusahaan Kota Medan belum sepenuhnya selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagian perusahaan telah memiliki SOP tertulis yang menjelaskan tahapan PHK, mulai dari pemberian surat peringatan, perundingan bipartit, pemberitahuan tertulis, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan (Damar et al., 2024). Akan tetapi, masih terdapat perusahaan yang tidak memiliki SOP formal dan hanya mengandalkan kebijakan internal yang bersifat lisan. Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan PHK berjalan tidak seragam dan berpotensi menimbulkan sengketa hubungan industrial.

Dalam beberapa kasus, tahapan wajib seperti perundingan bipartit tidak dilaksanakan secara optimal. Bahkan, terdapat praktik PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melakukan klarifikasi atau pembelaan diri (Fakultas Hukum et al., 2025). Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasi di lapangan.

Faktor penyebab ketidaksesuaian tersebut antara lain rendahnya pemahaman manajemen perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya pada perusahaan skala kecil dan menengah. Di sisi lain, pekerja sering kali tidak memahami hak-haknya sehingga tidak mampu memperjuangkan kepentingannya secara optimal (Khakim, 2020). Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Medan sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan PHK telah berjalan sesuai fungsi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun keterbatasan jumlah mediator menyebabkan proses penyelesaian perkara kerap mengalami keterlambatan.

Secara yuridis, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa melalui prosedur yang sah. Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengharuskan adanya musyawarah terlebih dahulu antara para pihak. Apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Joka & Sutopo, 2018). Bahkan, dalam hal pengunduran diri, Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan bahwa pengunduran diri harus dilakukan atas kemauan sendiri tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak manapun (Joka & Sutopo, 2018).

Dengan demikian, pelaksanaan PHK harus didasarkan pada prosedur hukum yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Keberadaan SOP PHK di tingkat perusahaan menjadi instrumen penting untuk menjembatani norma hukum dengan praktik administratif, sehingga prinsip perlindungan tenaga kerja dan kepastian hukum dapat terwujud secara efektif.

## Aturan Alasan PHK

Setelah penjelasan mengenai pengertian PHK di atas, tentu kita menjadi tahu bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Ada berbagai macam langkah yang harus dilakukan. Selain itu, alasan tersebut juga harus diregulasi. Ada beberapa hal yang memang tidak boleh menjadi sebab terjadinya PHK, akan tetapi disisi lain ada juga beberapa hal yang dapat dijadikan dasarnya. Berikut ini adalah penjelasan selengkapnya:

### a. Alasan PHK yang Dilarang

Menurut Pasal 153 Ayat UUK 13/2003, ada beberapa hal yang tidak dapat dijadikan sebagai alasan PHK yaitu sebagai berikut:

1. Sakit sesuai keterangan dokter dalam kurun waktu kurang dari 12 bulan secara berturut-turut.
2. Sedang memenuhi kewajiban ataupun tugas negara.
3. Sedang melakukan ibadah.
4. Menikah.
5. Sedang hamil, melahirkan, menyusui, ataupun keguguran.
6. Satu kantor, satu perusahaan dengan pasangan ataupun anggota keluarga lain
7. Membuat atau menjadi anggota atau pengurus dan mengikuti kegiatan serikat pekerja.
8. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwenang atas adanya tindak pidana.
9. Ada perbedaan dalam hal ideologi, agama, suku, ras, warna kulit, golongan, kondisi fisik, status perkawinan, aliran politik, dan lainnya.
10. Cacat tetap atau sakit yang mana proses penyembuhannya tidak tentu, hal itu terjadi karena adanya kecelakaan kerja.

### a. Alasan yang Diperbolehkan

Menurut UUK 13/2003, ada beberapa alasan yang diperbolehkan perusahaan untuk melakukan PHK, yaitu sebagai berikut:

1. Tidak lulus masa probation atau masa percobaan.
2. Kontrak atau PKWT sudah berakhir.
3. Sanksi karena karyawan melakukan kesalahan atau pelanggaran berat.
4. Karyawan ditahan ataupun diputuskan bersalah oleh pihak pengadilan.
5. Karyawan terbukti melanggar perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, ataupun melanggar aturan perusahaan.
6. Mengundurkan diri tanpa adanya paksaan dan tekanan.
7. Penggabungan, peleburan, atau perubahan status kerja, jika pihak pekerja atau pemilik usaha sudah tidak ingin melanjutkan hubungan kerja.
8. PHK massal karena perusahaan mengalami kerugian.
9. Perusahaan bangkrut atau pailit.
10. Karyawan dinyatakan meninggal dunia.
11. Karyawan pensiun.
12. Karyawan bolos ataupun mangkir selama 5 hari atau lebih setelah dipanggil sebanyak dua kali.
13. Karyawan sakit lebih dari 1 tahun atau 12 bulan.

### b. Jenis-jenis PHK

Dari penjelasan di atas, kita bisa mengetahui bahwa pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh berbagai hal. Bergantung pada faktor penyebab tersebut, jenis-jenis PHK juga bisa berbeda-beda. Undang-undang menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi empat jenis, antara lain:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Hukum

Contoh dari pemutusan hubungan kerja karena hukum adalah pekerja dinyatakan meninggal dunia atau perjanjian kerja telah berakhir. Sehingga, perusahaan tidak perlu mengirimkan surat pemutusan hubungan kerja karena hubungan kerja tersebut sudah otomatis berakhir secara hukum karena kondisi yang terjadi.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Walaupun pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan secara sembarangan, perusahaan tetap memiliki hak untuk memberhentikan karyawan secara sepihak. Jenis pemutusan hubungan kerja ini umumnya disebabkan oleh pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Pengunduran diri karyawan juga termasuk ke dalam jenis PHK yang dilakukan secara sepihak. Dengan kata lain, pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini terjadi atas keinginan salah satu pihak, baik itu perusahaan ataupun karyawan.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kondisi Khusus

Terdapat banyak sekali kondisi khusus yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Misalnya saja, karyawan sakit dalam waktu yang cukup lama, terjadi efisiensi perusahaan, perusahaan mengalami kebangkrutan, atau perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus.

### 4. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat

Ketika karyawan melakukan sebuah kesalahan, perusahaan memang tidak bisa langsung memutuskan hubungan kerja. Akan tetapi, jika kesalahan yang dilakukan termasuk kesalahan yang berat, maka pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan. Misalnya saja penipuan, penggelapan dana, penganiayaan terhadap rekan kerja, dan juga peretasan data rahasia perusahaan adalah beberapa contoh kesalahan berat yang dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja.

## Perhitungan Pesangon PHK atau Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak

Perlu dipahami bahwa jika perusahaan melakukan hubungan kerja, maka perusahaan wajib memberikan uang pesangon. Pemberian uang pesangon ini sudah diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Akan tetapi, sekarang sudah ada beberapa perubahan perhitungan pesangon PHK seperti yang sudah diatur di dalam Undang-undang Cipta Kerja. Salah satu perubahannya yaitu ada di Pasal 156 (Putusan et al., 2025).

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ayat 2 menjelaskan tentang besaran pesangon paling sedikit yang diterima oleh korban PHK. Sedangkan di dalam UU Cipta Kerja besaran tersebut diubah menjadi besaran pesangon paling besar yang diterima korban PHK.

Perhitungan pesangon apabila dilihat dari Pasal 156 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 2 yakni sebagai berikut:

1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
2. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
3. masa kerja 2 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
7. masa kerja 6 (enam) atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Karyawan yang terkena PHK tetap akan memperoleh benefit karyawan. Misalnya saja, selain perhitungan pesangon PHK, ternyata juga ada ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur di dalam Pasal 3 UU tersebut, yakni sebagai berikut:

1. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

6. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
8. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Kemudian, di dalam Pasal 4, ada uang penggantian hak yang bisa diberikan kepada karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Cuti tahunan yang belum sempat diambil dan belum gugur.
2. Biaya ataupun ongkos pulang untuk karyawan dan keluarganya ke tempat dimana mereka diterima bekerja.
3. Pengganti perumahan dan juga pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 persen dari uang pesangon atau uang penggantian masa kerja untuk yang memenuhi syarat.
4. Hal-hal lainnya yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

### **SOP (Prosedur Operasional Standar) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

SOP (Prosedur Operasional Standar) pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah serangkaian langkah yang harus diikuti perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan internal (Mawaddah, 2023). Prosedur umumnya mencakup identifikasi alasan PHK, pengumpulan dokumen pendukung, konsultasi dengan pimpinan, penyusunan surat PHK, pemberitahuan kepada karyawan, perhitungan hak-hak karyawan (seperti pesangon), dan pelaporan ke pihak terkait.

#### **a. Langkah-langkah umum dalam SOP PHK**

Identifikasi dan pertimbangan alasan PHK:

1. Alasan bisa berupa pelanggaran peraturan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pencapaian usia pensiun, atau kondisi lain yang sesuai hukum.
2. Jika karena pelanggaran, biasanya akan dimulai dengan surat peringatan (SP) yang dikeluarkan secara berurutan.
3. Penyebab PHK harus dikonsultasikan dan diajukan ke pimpinan tertinggi perusahaan (misalnya, direksi).
4. Pengumpulan data dan dokumen:
5. Siapkan semua berkas dan data pendukung yang menjadi dasar keputusan PHK.
6. Hitung hak-hak karyawan yang terkena PHK sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

#### **b. Penyusunan surat PHK:**

Sesuai persetujuan direksi, tim HRD akan menyiapkan surat PHK resmi yang berisi rincian data karyawan dan tanggal resmi pemberhentian.

1. Surat pemberitahuan PHK harus disampaikan kepada karyawan selambat-lambatnya 7 hari kerja sebelum tanggal PHK.
2. Pemberitahuan dan mediasi:
3. Serahkan surat PHK kepada karyawan yang bersangkutan secara langsung atau melalui mekanisme lain yang disepakati.
4. Lakukan musyawarah atau mediasi untuk mencapai kesepakatan antara perusahaan dan karyawan mengenai hak-hak mereka.

#### **c. Penyelesaian administrasi dan pembayaran:**

1. Lakukan penghitungan hak karyawan dan siapkan pembayaran pesangon atau kompensasi lainnya.
2. Pastikan pembayaran dilakukan sesuai dengan nomor rekening karyawan atau melalui prosedur yang telah ditentukan.
3. Pelaporan:
4. Laporkan PHK tersebut kepada Kementerian Ketenagakerjaan atau dinas terkait di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

5. Pastikan semua prosedur ini dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh kondisi tertentu sehingga mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban para pihak. Secara normatif, definisi PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan ini menegaskan bahwa PHK bukan sekadar tindakan administratif, melainkan peristiwa hukum yang membawa konsekuensi yuridis bagi kedua belah pihak (Asyhadie, 2019).

Sebelum melakukan PHK, pengusaha wajib menyampaikan alasan yang sah sebagai dasar pengakhiran hubungan kerja serta menempuh prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, pengusaha juga berkewajiban memenuhi hak-hak normatif pekerja, termasuk pembayaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku (Asikin et al., 2021). Kewajiban tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja agar tidak dirugikan akibat berakhirnya hubungan kerja.

Pengaturan lebih lanjut mengenai hak pekerja akibat PHK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 40 ayat (1) menegaskan bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Ketentuan ini pada prinsipnya berlaku bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Adapun besaran uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (2) ditentukan berdasarkan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Semakin lama masa kerja, semakin besar nominal pesangon yang berhak diterima (Damar et al., 2024).

Dengan demikian, ketentuan mengenai pesangon dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan sosial dan ekonomi bagi pekerja yang mengalami PHK. Implementasi ketentuan tersebut menjadi indikator penting dalam menilai kepatuhan perusahaan terhadap norma hukum ketenagakerjaan serta komitmen terhadap prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Perjanjian kerja berakhir sebagaimana ketentuan Pasal 61 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jika :

1. Karyawan atau pekerja meninggal dunia.
2. Berakhirnya kontrak kerja pada jangka waktu tertentu.
3. Berakhirnya suatu pekerjaan tertentu.
4. Terdapat penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap.
5. Adanya kejadian atau keadaan tertentu yang sudah tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan sehingga menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan prosedur PHK karyawan kontrak (PKWT) sebagai berikut :

1. Prosedur PHK untuk karyawan kontrak
2. Perusahaan menyiapkan berkas serta data pendukung sebagai dasar PHK.
3. Menginformasikan berita PHK kepada karyawan yang bersangkutan.
4. Melakukan musyawarah untuk mencari kesepakatan dua belah pihak.
5. Mengadakan mediasi hukum.
6. Mempersiapkan kompensasi PHK.

Sementara itu, prosedur PHK untuk karyawan tetap adalah :

1. Melakukan musyawarah antara karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan jalan tengah dari rencana PHK. Biasanya persoalan yang sulit disepakati adalah besarnya uang pesangon yang diberikan oleh perusahaan
2. Jika dalam proses musyawarah tidak menemukan jalan keluar maka akan dilakukan mediasi dengan Dinas Tenaga Kerja terkait atau dengan pihak ketiga

3. Mediasi melalui jalur hukum di pengadilan ditempuh jika tidak ada kesepakatan dengan bantuan departemen yang berwenang. Permohonan mediasi bisa dikirimkan melalui surat permohonan tertulis
4. Jika kedua belah pihak telah menyepakati keputusan PHK maka dapat melakukan penandatanganan perjanjian bersama.
5. Setelah penandatanganan, dilaksanakan prosedur akhir yakni pemberian uang pesangon sebagaimana ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur secara tegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam regulasi tersebut ditegaskan bahwa pengusaha wajib menyampaikan pemberitahuan PHK secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Pemberitahuan tersebut harus disampaikan secara sah dan patut paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum pelaksanaan PHK. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum sekaligus kesempatan bagi pekerja untuk memahami alasan PHK serta mempersiapkan langkah hukum apabila tidak menyetujui keputusan tersebut (Pemerintah Republik Indonesia, 2021).

Secara yuridis, kewajiban pemberitahuan tertulis ini merupakan bagian dari prinsip transparansi dan perlindungan tenaga kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Melalui mekanisme tersebut, PHK tidak dapat dilakukan secara tiba-tiba atau sepihak tanpa adanya pemberitahuan resmi. Apabila pekerja menolak alasan PHK yang disampaikan, maka penyelesaiannya harus ditempuh melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Fakultas Hukum et al., 2025).

Dengan demikian, kewajiban pemberitahuan tertulis paling lambat 14 hari kerja sebelum PHK merupakan instrumen preventif untuk mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dan untuk memastikan bahwa prosedur PHK berjalan sesuai asas kepastian hukum dan keadilan.

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai Standard Operating Procedure (SOP) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa proses PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus mengikuti ketentuan hukum yang berlaku. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa pada prinsipnya PHK harus dihindari, dan apabila tidak dapat dihindari, maka pelaksanaannya wajib melalui prosedur yang jelas, adil, dan transparan guna melindungi hak pekerja maupun kepentingan pengusaha. Secara normatif, prosedur PHK mengharuskan adanya perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja terlebih dahulu. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengedepankan asas musyawarah serta perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi lebih lemah. Dalam konteks Kota Medan sebagai salah satu pusat kegiatan ekonomi di Sumatera Utara, implementasi SOP PHK harus memperhatikan dinamika dunia usaha tanpa mengabaikan hak normatif pekerja. Setiap PHK wajib disertai alasan yang sah, seperti efisiensi, pelanggaran disiplin berat, atau kondisi perusahaan yang mengalami kerugian, dengan tetap memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan undang-undang. Kewajiban ini bersifat imperatif dan tidak dapat dikesampingkan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Selain itu, penerapan SOP PHK yang sesuai hukum juga berfungsi untuk menciptakan kepastian hukum dan mencegah terjadinya konflik industrial yang berkepanjangan. Di Kota Medan, peran Dinas Ketenagakerjaan menjadi penting dalam melakukan pengawasan, mediasi, dan pembinaan agar setiap proses PHK berjalan sesuai ketentuan hukum. Dengan adanya pengawasan tersebut, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dengan demikian, SOP PHK menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 bukan hanya sekadar prosedur administratif, tetapi



merupakan instrumen perlindungan hukum yang menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Implementasi yang konsisten dan bertanggung jawab di Kota Medan akan mendukung terciptanya iklim investasi yang sehat sekaligus memberikan jaminan perlindungan hak-hak tenaga kerja secara optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. H., Pratiwi, R., & Wijaya, M. (2017). Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 5(2), 112–125.
- Asikin, Z., Wahab, A., Husni, L., & Asyhadie, Z. (2021). *Dasar-dasar hukum perburuhan* (Edisi revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Z. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Damar, R., Siregar, H., & Lubis, F. (2024). Implementasi standar operasional prosedur pemutusan hubungan kerja pada perusahaan swasta di Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Hukum dan Pembangunan*, 14(1), 55–70.
- Damar, R., Siregar, H., & Lubis, F. (2024). Implementasi pembayaran pesangon dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Hukum dan Pembangunan*, 14(1), 55–70.
- Fakultas Hukum, U. M., Harahap, R., & Nasution, D. (2025). Analisis praktik pemutusan hubungan kerja secara sepihak di Kota Medan. *Jurnal Reformasi Hukum*, 9(1), 23–38.
- Fakultas Hukum, U. M., Harahap, R., & Nasution, D. (2025). Analisis implementasi pemberitahuan pemutusan hubungan kerja berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Reformasi Hukum*, 9(1), 23–38.
- Harahap, M. R., Lubis, F. A., & Hartono, R. (2024). Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemutusan hubungan kerja di Kota Medan. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Daerah*, 12(1), 45–60.
- Harahap, S., & Siregar, T. M. (2022). Analisis pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 ditinjau dari hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, 10(2), 133–147.
- Ibrahim, J. (2021). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif* (Edisi revisi). Bayumedia Publishing.
- Joka, M., & Sutopo, B. (2018). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Yuridika*, 33(3), 412–428.
- Khakim, A. (2020). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi revisi). PT Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, P. M. (2019). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.
- Randang, F. (2011). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Bangsa Press.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2020). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. PT RajaGrafindo Persada.

