

KONSEP DASAR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PEMBERHENTIAN PNS DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Salsa Billa Fitriah^{1*}, Nova Fadliana Rahmawati², Mardiyah³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Email : salsabillafitriah@gmail.com*

Article History	Received	Accepted	Published
	2025-10-29	2025-11-24	2025-12-05

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada sektor swasta dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada sektor pemerintahan merupakan isu penting yang berdampak luas terhadap pekerja maupun organisasi. PHK tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum, tetapi juga menimbulkan dampak ekonomi, sosial, dan psikologis bagi pekerja serta keluarganya. Sementara itu, pemberhentian PNS memiliki konsekuensi besar karena menyangkut status kepegawaian yang melekat pada negara. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan definisi, alasan, dasar hukum, serta implikasi dari PHK dan pemberhentian PNS. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka dengan menganalisis peraturan perundang-undangan, literatur akademik, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa PHK dapat terjadi karena alasan efisiensi, kerugian perusahaan, pengunduran diri, pelanggaran berat, hingga keadaan *force majeure*. Di sisi lain, pemberhentian PNS diatur lebih ketat melalui regulasi khusus, antara lain Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dengan bentuk pemberhentian hormat, tidak hormat, maupun sementara. Kesimpulannya, baik PHK maupun pemberhentian PNS harus dilaksanakan secara adil, transparan, dan sesuai prosedur hukum. Perlindungan hukum menjadi aspek kunci dalam menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, sekaligus mencegah terjadinya konflik serta menjamin stabilitas hubungan industrial dan birokrasi pemerintahan.

Kata Kunci: pemutusan hubungan kerja, pegawai negeri sipil (PNS), hukum

Abstract

Termination of employment (PHK) in the private sector and dismissal of Civil Servants (PNS) in the government sector are important issues that have a broad impact on workers and organizations. Layoffs are not only related to legal aspects, but also have economic, social, and psychological impacts on workers and their families. Meanwhile, the dismissal of civil servants has major consequences because it concerns the status of employees attached to the state. This study aims to describe the definition, reasons, legal basis, and implications of layoffs and dismissals of civil servants. The method used is a literature review by analyzing laws and regulations, academic literature, and relevant previous research results. The results of the discussion indicate that layoffs can occur for reasons of efficiency, company losses, resignation, serious violations, and even force majeure. On the other hand, dismissals of civil servants are regulated more strictly through special regulations, including Law Number 5 of 2014 concerning ASN and Government Regulation Number



11 of 2017 concerning Civil Servant Management, with the form of honorable, dishonorable, or temporary dismissal. In conclusion, both layoffs and dismissals of civil servants must be implemented fairly, transparently, and in accordance with legal procedures. Legal protection is a key aspect in maintaining a balance of rights and obligations between workers and employers, while preventing conflict and ensuring the stability of industrial relations and government bureaucracy.

Keywords: *termination of employment, civil servants, law*

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan komponen penting dalam pembangunan bangsa. Tenaga kerja dianggap sebagai faktor produksi dan subjek hukum yang berhak atas perlindungan, kesejahteraan, dan pemberdayaan. Oleh karena itu, kerja sama yang baik di antara para pekerja merupakan hal yang sangat penting agar tetap harmonis, seimbang, dan sesuai dengan hukum yang berlaku (Ariayuda et al., 2025).

Namun, dalam praktiknya, dinamika dunia ketenagakerjaan tidak terlepas dari permasalahan yang kompleks, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK seringkali menimbulkan dampak serius, baik dari sisi ekonomi, psikologis, maupun sosial, karena menyangkut keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan dasar hukum yang jelas, praktik di lapangan masih memperlihatkan berbagai persoalan, seperti PHK sepihak, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, hingga ketidakjelasan mekanisme penyelesaian sengketa (Naim et al., 2022).

Selain dalam sektor swasta, isu pemberhentian juga terjadi pada aparatur pemerintah, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemberhentian PNS pada dasarnya merupakan bentuk pemutusan hubungan kerja yang memiliki konsekuensi serius, termasuk hilangnya status kepegawaian hingga hak-hak tertentu seperti pensiun, terutama jika pemberhentian dilakukan dengan tidak hormat berdasarkan putusan pengadilan. Pemberhentian PNS diatur secara ketat melalui berbagai regulasi, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang memuat ketentuan mengenai pemberhentian dengan hormat, tidak hormat, maupun pemberhentian sementara (Husna, 2023).

Dengan demikian, artikel ini bertujuan menjelaskan konsep dasar pemutusan hubungan kerja (PHK) pada sektor swasta dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sektor pemerintahan, meliputi definisi, alasan, dasar hukum, serta dampaknya. Selain itu, tulisan ini dimaksudkan untuk menekankan pentingnya perlindungan hukum agar PHK maupun pemberhentian tidak dilakukan secara sepihak dan tetap menjamin keseimbangan hak serta kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research) dengan menelaah teori, regulasi, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada sektor swasta serta pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada sektor pemerintahan. Data penelitian dihimpun dari peraturan perundang-undangan,

buku ilmiah, jurnal nasional terindeks, prosiding, dan artikel hukum yang relevan. Seluruh literatur tersebut diperoleh melalui basis data Google Scholar, serta melalui situs resmi pemerintah seperti Kemenkumham dan BKN yang menyediakan dokumen hukum primer. Pemilihan sumber dilakukan secara selektif berdasarkan relevansi, kemutakhiran publikasi, serta otoritas akademik agar data yang digunakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan.

Proses analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan membaca, menelaah, dan menginterpretasikan setiap sumber untuk kemudian mereduksi informasi yang tidak diperlukan, mengelompokkan tema-tema penting, serta mensintesis hubungan antara konsep PHK dan pemberhentian PNS. Analisis ini dilakukan melalui kegiatan membandingkan ketentuan hukum yang berlaku, mengidentifikasi alasan dan prosedur pemutusan hubungan kerja dalam kedua sektor, serta menafsirkan implikasi yuridis dan manajerial dari temuan literatur. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan regulasi, literatur akademik, dan hasil penelitian sebelumnya untuk memastikan konsistensi dan kecocokan informasi. Seluruh proses tersebut mengikuti alur penelitian kepustakaan, mulai dari penentuan kata kunci pencarian, penelusuran literatur, seleksi sumber, pembacaan mendalam, analisis kualitatif, hingga penarikan kesimpulan akhir.

Dengan pendekatan ini, penelitian mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai konsep, dasar hukum, alasan, serta dampak dari PHK dan pemberhentian PNS dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi PKH

Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja memegang peranan penting sebagai salah satu faktor penunjang dalam pembangunan. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak akan berhasil tanpa adanya jaminan hidup yang layak, sehingga peningkatan kompetensi tenaga kerja dan perlindungan terhadap mereka harus tetap sejalan dengan harkat serta martabat kemanusiaan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi masalah penting karena erat hubungannya dengan keberlangsungan hidup pekerja. Hal ini terjadi seiring dengan pesatnya pertumbuhan dunia industri dan bertambahnya jumlah angkatan kerja dalam hubungan kerja. Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah ini sudah dikenal luas dalam hukum perburuhan dan telah digunakan sejak masa kolonial Belanda. Pada masa itu, istilah pekerja lebih sering disematkan kepada buruh kasar seperti kuli, mandor, atau tukang yang dikategorikan sebagai *blue collar*, sedangkan mereka yang bekerja pada sektor administrasi atau pekerjaan halus disebut karyawan atau pegawai, yang dikenal sebagai *white collar* oleh pemerintah Hindia Belanda (Damar et al., 2024).

Sektor ketenagakerjaan memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia. Tenaga kerja menjadi penggerak utama dalam setiap aktivitas usaha yang mendukung kelancaran operasional bisnis, sehingga tanpa adanya tenaga kerja, kegiatan usaha akan terhambat. Tenaga kerja memiliki peran penting dalam struktur ekonomi Indonesia selain menjadi komponen penting dari pertumbuhan

ekonomi. Tenaga kerja adalah komponen penting dari sistem produksi dan konsumsi dan berperan sebagai pelaku perekonomian serta berperan dalam menjaga stabilitas dan kesinambungan pembangunan nasional. Dalam konteks ini, tenaga kerja harus dipandang bukan sekadar sebagai komponen produksi tetapi juga sebagai subjek hukum yang berhak atas perlindungan dan pemberdayaan sesuai dengan prinsip keadilan sosial yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur interaksi antara pengusaha dan pekerja, yang mencakup hak dan tanggung jawab masing-masing pihak. Undang-undang ini juga mengatur sistem penggajian, perlindungan tenaga kerja, hubungan di dunia industri, dan pengembangan kemampuan pekerja untuk memastikan hak-hak dasar pekerja dihormati dan dipenuhi. Namun, meskipun ada peraturan yang mengatur ketenagakerjaan, masih banyak permasalahan yang dihadapi, seperti kurangnya kesadaran perusahaan dalam memenuhi kesejahteraan pekerja.

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak masih menjadi permasalahan yang cukup sering terjadi, ditandai dengan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak perusahaan tanpa melibatkan persetujuan pekerja dalam proses pengambilan keputusan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak umumnya dilakukan oleh pengusaha dengan berbagai alasan, seperti kondisi ekonomi perusahaan, kebutuhan efisiensi, atau pertimbangan lainnya. Namun, tindakan ini sering kali dilakukan tanpa mengikuti prosedur yang adil dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut Umar Kasim, PHK merupakan persoalan yang kerap terjadi dan dapat menimbulkan dampak yang signifikan. Permasalahan PHK menjadi isu penting karena berhubungan langsung dengan keberlangsungan hidup pekerja. Fenomena ini meningkat seiring dengan pesatnya perkembangan industri dan bertambahnya jumlah tenaga kerja dalam hubungan kerja. Ketika hubungan kerja berakhir, pekerja kehilangan sumber penghasilannya, yang berdampak pada menurunnya kondisi ekonomi dan kesejahteraan, serta memengaruhi keluarga yang bergantung pada pendapatan tersebut. Oleh karena itu, untuk menjaga kesejahteraan dan stabilitas hidup pekerja, tindakan PHK sebaiknya dihindari, kecuali dalam keadaan yang benar-benar mendesak dan tidak terdapat alternatif lain (Rencang, 2024).

Berdasarkan Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Dengan demikian, PHK merupakan bentuk penghentian hubungan kerja antara kedua pihak akibat kondisi atau pertimbangan tertentu. Tindakan ini tidak hanya mengakhiri hak dan kewajiban yang melekat pada masing-masing pihak, tetapi juga sering menimbulkan dampak negatif, baik bagi pekerja maupun terhadap keberlangsungan hubungan industrial di lingkungan kerja (Putra, 2015).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada dasarnya adalah suatu kondisi yang menandai berakhirnya hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, PHK merupakan bagian dari siklus pengelolaan pegawai yang mencakup rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan

kerja. Dengan demikian, PHK tidak semata-mata berarti berakhirnya status pekerjaan, tetapi juga menjadi instrumen manajerial untuk menjaga efektivitas organisasi.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan persoalan yang cukup rumit karena tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga menyentuh sisi psikologis pekerja yang mengalaminya. Dari segi ekonomi, PHK berarti hilangnya sumber pendapatan yang sebelumnya menjadi penopang kebutuhan hidup tenaga kerja. Kondisi ini tentu menimbulkan kesulitan baru, apalagi di tengah tingginya biaya kebutuhan pokok yang terus meningkat, sehingga semakin memberatkan pekerja ketika tidak lagi memperoleh penghasilan tetap. Sementara dari aspek psikologis, PHK dapat berpengaruh pada hilangnya status sosial seseorang di lingkungan masyarakat (Rahmawati et al., 2024).

Dalam konteks yang lebih luas, masalah PHK berpotensi memperbesar angka pengangguran dan meningkatkan tindak kriminalitas. Situasi demikian dapat menimbulkan konsekuensi negatif terhadap keseimbangan sosial dan kelangsungan pembangunan nasional. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK harus dihindari apabila tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan hanya dilakukan setelah berbagai alternatif penyelesaian lain terbukti tidak memungkinkan (Damar et al., 2024).

Baik pekerja maupun keluarga mereka mengalami dampak ekonomi yang signifikan dari PHK. Hilangnya sumber pendapatan utama menyebabkan banyak masalah finansial dalam jangka pendek dan jangka panjang. Ketika seseorang mengalami kehilangan pekerjaan, mereka tidak lagi memperoleh penghasilan tetap, yang biasanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Kondisi tanpa pendapatan ini dapat menimbulkan kesulitan dalam mencukupi kebutuhan dasar seperti pangan, papan, dan biaya utilitas. Ketidakpastian finansial tersebut juga dapat berimplikasi pada ketidakmampuan memenuhi kewajiban pembayaran, baik cicilan maupun utang, yang pada akhirnya berisiko menimbulkan masalah ekonomi yang lebih serius, seperti kebangkrutan atau bahkan penyitaan aset (Aribowo et al., 2023).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan penghentian hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan yang sekaligus mengakhiri hak serta kewajiban di antara keduanya. Proses PHK wajib dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan harus didasarkan pada alasan yang jelas, misalnya karena penurunan kondisi keuangan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan berkewajiban memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta kompensasi atas hak-hak lain yang dimiliki pekerja. Sebelum mengambil keputusan untuk melakukan PHK, pihak perusahaan sebaiknya mempertimbangkan langkah alternatif, seperti pengurangan jam kerja atau penerapan sistem kerja jarak jauh (*work from home*), guna meminimalkan dampak negatif terhadap tenaga kerja. Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pelanggaran ringan terhadap tata tertib perusahaan, seperti tertidur pada jam kerja atau tidak hadir tanpa izin. Sementara itu, Pasal 158 ayat (1) menjelaskan tentang pelanggaran berat yang dapat menjadi dasar dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Untuk meminimalkan dampak negatif dari PHK massal, pemerintah bersama pihak pengusaha perlu berperan aktif dalam memperkuat regulasi ketenagakerjaan, meningkatkan program pelatihan keterampilan, mendukung proses digitalisasi, serta mendorong perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM). Mengingat besarnya dampak

PHK terhadap pekerja dan perusahaan, setiap keputusan PHK harus melalui pertimbangan yang cermat. Agar tidak menimbulkan konflik industrial, penting bagi perusahaan untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, terbuka, dan saling menghargai, sehingga apabila PHK tidak dapat dihindari, karyawan dapat menerimanya dengan lebih ikhlas. Yang terpenting, pelaksanaan PHK wajib mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku agar hak dan kewajiban kedua belah pihak tetap terlindungi serta tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak (Yulianis Satul Faidhah et al., 2024).

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) sering dijumpai dalam praktik ketenagakerjaan dan membawa konsekuensi sosial maupun ekonomi yang besar bagi pekerja dan keluarganya, terutama jika yang mengalami PHK adalah penopang utama perekonomian keluarga. PHK menandai berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, beserta konsekuensi lain yang mengikutinya. Dalam praktiknya, PHK tidak selalu diputuskan sepihak oleh perusahaan, tetapi juga dapat dilakukan oleh karyawan. Adapun jenis-jenis PHK menurut Sri Hidayani (Hidayani & Munthe, 2018) dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. PHK oleh perusahaan

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha sering kali menimbulkan perbedaan persepsi antara perusahaan dan pekerja. Dari sisi pengusaha, PHK dianggap sebagai langkah efisiensi untuk mengurangi biaya, menyesuaikan omzet perusahaan, atau karena tidak dibutuhkan lagi tenaga kerja pada bidang tertentu. Meski demikian, keputusan tersebut seharusnya tetap memperhatikan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha. Sebaliknya, dari perspektif pekerja, PHK dipandang sebagai hilangnya sumber pendapatan utama, yang dapat menimbulkan kesulitan finansial karena tetap adanya tanggungan hidup. Bahkan jika pekerja memperoleh pekerjaan baru, sering kali terdapat kendala berupa perbedaan pendapatan, lokasi kerja yang lebih jauh, tuntutan keterampilan berbeda, hingga kebutuhan beradaptasi dengan lingkungan baru. Dampak tersebut akan lebih ringan apabila pengusaha konsisten memenuhi hak-hak pekerja sesuai kesepakatan yang berlaku, namun faktanya banyak perusahaan yang berusaha menghindari kewajiban tersebut.

b. PHK oleh karyawan

Selain pengusaha, karyawan juga memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja, misalnya ketika terdapat paksaan dalam pelaksanaan pekerjaan dari pihak perusahaan. Namun, prosedur pengunduran diri harus dilakukan dengan pemberitahuan resmi sekurang-kurangnya satu bulan sebelum berhenti bekerja. Jika pekerja mengundurkan diri tanpa pemberitahuan, hal ini bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan. Dalam kondisi tertentu, pekerja yang mengakhiri hubungan kerja dapat diminta pertanggungjawaban, misalnya dengan memberikan ganti rugi sesuai perjanjian.

c. PHK demi hukum

Jenis PHK ini terjadi secara otomatis apabila perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu telah berakhir. Hubungan kerja putus dengan sendirinya setelah pekerjaan

selesai atau ketika masa kontrak berakhir, tanpa memerlukan pemberitahuan tambahan. Mekanisme ini dikenal sebagai pemutusan hubungan kerja demi hukum.

d. PHK oleh pengadilan

Dalam kasus tertentu, pengadilan dapat berperan sebagai penengah antara pengusaha dan pekerja. PHK yang diputuskan melalui pengadilan biasanya dilandasi alasan hukum yang jelas dan dapat diajukan sebelum pekerjaan berakhir. Pada tahap ini, pekerja sudah mengetahui ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja sehingga memiliki kesempatan untuk mempersiapkan diri, termasuk mencari pekerjaan baru.

Menurut Manulang (2021), terdapat tiga faktor utama yang menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pertama, faktor yang melekat pada diri pekerja atau kondisi pribadi yang memengaruhi hubungan kerja. Faktor ini mencakup berbagai aspek individu seperti kesehatan, kemampuan, tanggung jawab keluarga, serta kondisi psikologis yang dapat berdampak pada kinerja dan keberlanjutan hubungan kerja. Kedua, sikap dan perilaku pekerja dalam melaksanakan tugas. Hal ini berkaitan dengan kedisiplinan, etos kerja, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sikap negatif seperti ketidakhadiran tanpa izin, pelanggaran aturan perusahaan, atau rendahnya motivasi kerja dapat menjadi alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK. Ketiga, faktor yang berhubungan dengan kelangsungan usaha perusahaan. Faktor ini biasanya muncul akibat kondisi ekonomi yang tidak stabil, penurunan produktivitas, restrukturisasi organisasi, efisiensi biaya, atau perubahan pasar yang menyebabkan perusahaan harus mengurangi jumlah tenaga kerja demi mempertahankan keberlangsungan usahanya.

Pada prinsipnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan opsi terakhir yang diambil oleh perusahaan ketika menghadapi permasalahan serius yang mengancam kelangsungan usahanya. Salah satu alasan yang sering digunakan adalah efisiensi perusahaan. Namun, alasan ini sering menimbulkan polemik karena dalam praktiknya kerap menyalahi ketentuan hukum yang berlaku (Wulansari, 2024).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai alasan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 1) Alasan pertama adalah PHK dapat terjadi karena pengunduran diri pekerja, baik melalui prosedur resmi dengan pemberitahuan minimal 30 hari sebelumnya maupun secara mendadak tanpa mengikuti aturan yang berlaku. Selain itu, berakhirnya masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), masa pensiun, atau meninggalnya pekerja termasuk ke dalam kategori PHK yang sah berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan.
- 2) Alasan kedua adalah PHK juga dapat terjadi karena adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja. Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menguraikan bahwa kategori kesalahan berat mencakup tindakan penipuan, pencurian, penggelapan, pemberian keterangan palsu, penyalahgunaan narkoba, perbuatan asusila, perjudian, penganiayaan, ancaman terhadap atasan atau rekan kerja, serta pembocoran rahasia perusahaan. Perbuatan-perbuatan tersebut memberikan landasan hukum yang kuat bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
- 3) PHK juga dapat disebabkan oleh kesalahan ringan. Kesalahan ini umumnya terkait pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Meskipun tidak seberat tindak pidana, pelanggaran ini tetap bisa mengakhiri hubungan kerja setelah adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

- 4) Faktor kondisi perusahaan menjadi alasan berikutnya. Perusahaan dapat melakukan PHK jika mengalami kerugian terus-menerus, menghadapi keadaan *force majeure*, melakukan efisiensi tenaga kerja, atau bahkan ketika perusahaan dinyatakan pailit. Kondisi ini menunjukkan bahwa PHK tidak selalu terjadi karena kesalahan pekerja, tetapi juga bisa dipengaruhi oleh situasi keuangan dan manajemen perusahaan. Perusahaan biasanya menggunakan dalih efisiensi sebagai strategi untuk menekan biaya dan menjaga agar kegiatan usaha tetap berjalan. Namun, menurut Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK karena efisiensi hanya dibenarkan apabila perusahaan benar-benar tutup permanen, bukan sekadar untuk mengurangi pengeluaran. Ketidaksesuaian antara praktik dengan ketentuan hukum inilah yang menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha (Wahyuno & Wahjuningati, 2024).
- 5) Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam hubungan kerja yang, apabila diabaikan, dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Apabila seorang pekerja tidak hadir selama lima hari berturut-turut tanpa memberikan alasan yang sah, maka tindakan tersebut dapat dianggap sebagai bentuk pengunduran diri sukarela. Penerapan ketentuan ini dimaksudkan untuk menjaga tata tertib, menegakkan kedisiplinan, serta memastikan pelaksanaan tanggung jawab profesional di lingkungan kerja.
- 6) Perubahan struktur atau status perusahaan juga dapat menjadi dasar terjadinya PHK. Kondisi ini biasanya muncul ketika perusahaan mengalami penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan. Dalam situasi tersebut, pekerja yang menolak untuk melanjutkan hubungan kerja, atau perusahaan yang tidak dapat menerima kembali pekerja, berhak melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
- 7) Masalah hukum yang menimpa pekerja juga dapat menjadi dasar PHK. Jika seorang pekerja ditahan oleh pihak berwenang dan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya, perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja.

Meskipun terdapat berbagai alasan yang membenarkan terjadinya PHK, Undang-Undang juga menetapkan larangan tertentu. Pengusaha tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan sedang sakit (kurang dari 12 bulan berturut-turut), menikah, hamil, melahirkan, menjalankan kewajiban agama, atau karena diskriminasi ras, agama, politik, maupun keanggotaan dalam serikat pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak pekerja tetap dijaga agar PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang (Trijono, 2014).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada dasarnya merupakan konsekuensi dari adanya ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja. Menurut Husein kompensasi berperan penting dalam menjaga loyalitas dan kinerja karyawan. Ketika kompensasi yang diberikan tidak adil atau tidak sesuai dengan kontribusi karyawan, maka dapat menurunkan kepuasan kerja dan melemahkan motivasi, yang pada akhirnya mendorong terjadinya PHK. Dengan kata lain, ketidaklayakan kompensasi menjadi salah

satu alasan utama pemutusan hubungan kerja, baik karena karyawan memilih untuk keluar maupun karena organisasi menilai hubungan kerja tidak lagi produktif.

Selain itu, rendahnya loyalitas juga menjadi alasan penting terjadinya PHK. loyalitas erat kaitannya dengan rasa keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Apabila karyawan tidak lagi menunjukkan kesetiaan, enggan mematuhi aturan, atau kehilangan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, maka hubungan kerja berpotensi berakhir. Faktor kinerja juga tidak kalah penting. Organisasi menuntut hasil kerja yang optimal, sehingga karyawan dengan kinerja rendah atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan dapat dikenai pemutusan hubungan kerja. Di sisi lain, alasan PHK juga bisa bersifat struktural, misalnya adanya restrukturisasi organisasi, efisiensi biaya, atau perubahan strategi perusahaan yang menuntut pengurangan tenaga kerja (Azzahra et al., 2024).

Proses pemberhentian karyawan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum serta peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak menimbulkan sengketa di kemudian hari. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja hendaknya dilakukan secara profesional dan beretika, sebagaimana halnya ketika perusahaan merekrut tenaga kerja baru. Dengan cara tersebut, hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan dapat tetap terjalin secara baik dan harmonis. Namun, dalam praktiknya, tidak jarang terjadi pemberhentian dalam bentuk pemecatan yang dipicu oleh konflik internal yang tidak terselesaikan. Padahal, setiap bentuk pemutusan hubungan kerja seharusnya berpedoman pada dasar hukum yang berlaku, karena setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan hukum sesuai dengan status dan kedudukannya.

Secara umum, terdapat delapan faktor utama yang dapat menjadi dasar terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu karena ketentuan perundang-undangan, inisiatif dari pihak perusahaan, keinginan pekerja sendiri, memasuki masa pensiun, berakhirnya perjanjian kerja, kondisi kesehatan pekerja yang tidak memungkinkan untuk melanjutkan pekerjaan, meninggal dunia, serta pembubaran atau likuidasi perusahaan. Keputusan perusahaan dapat menjadi alasan terjadinya PHK, baik yang dilakukan secara terhormat maupun melalui proses pemecatan. Persetujuan untuk melakukan PHK dapat diberikan apabila pekerja terbukti melakukan pelanggaran berat, seperti memberikan informasi palsu saat penandatanganan perjanjian kerja, terlibat dalam tindak pidana, melakukan tindakan kekerasan fisik, penghinaan serius, atau ancaman terhadap pengusaha, keluarganya, maupun sesama pekerja di lingkungan kerja (MARINGAN, 2015).

Dasar hukum dan penyebab pemberhentian PNS

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2016), pemberhentian diartikan sebagai suatu tindakan atau cara untuk menghentikan seseorang dari aktivitas atau jabatan yang sedang dijalankannya. Dalam konteks kepegawaian, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), pemberhentian merupakan langkah administratif yang dilakukan oleh pejabat yang memiliki kewenangan untuk melepaskan seorang pegawai dari jabatannya. Tindakan ini biasanya dilakukan akibat pelanggaran terhadap ketentuan disiplin pegawai yang menyebabkan pengabaian terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2016).

Di Indonesia, aparatur pemerintah terdiri atas dua kategori utama, salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebagaimana dijelaskan dalam ketentuan perundang-undangan di bidang kepegawaian. Berdasarkan Pasal 1 huruf (a) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, PNS didefinisikan sebagai individu yang diangkat oleh pejabat yang berwenang, diberi tugas dalam jabatan pemerintahan atau tugas lain yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, serta memperoleh gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketentuan lebih lanjut mengenai hal ini dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Rahmah, 2021).

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil mencakup aturan mengenai tanggung jawab, larangan, serta konsekuensi bagi PNS jika tidak memenuhi tanggung jawab atau melanggar larangan. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, khususnya pada Bab VIII Pasal 238, terdapat pengaturan mengenai ketentuan pemecatan PNS. Aturan ini menjelaskan berbagai hal yang berkaitan dengan prosedur dan ketentuan pemecatan Pegawai Negeri Sipil, di antaranya adalah: Pertama, pemberhentian dapat dilakukan atas permintaan sendiri dari yang bersangkutan. Selain itu, pemberhentian juga terjadi apabila pegawai telah mencapai batas usia pensiun. Dalam kondisi tertentu, pemberhentian dapat dilakukan karena adanya perampangan jabatan, restrukturisasi organisasi, ataupun kebijakan pemerintah. Selanjutnya, pemberhentian bisa disebabkan karena pegawai dinyatakan tidak cakap jasmani maupun rohani untuk melaksanakan tugas jabatannya. Pemberhentian juga diberlakukan apabila pegawai meninggal dunia, tewas, atau hilang. Selain itu, apabila seorang pegawai terbukti melakukan tindak pidana atau penyelewengan, maka yang bersangkutan juga dapat diberhentikan.

Selain itu, pelanggaran terhadap disiplin kerja merupakan salah satu alasan utama yang dapat menjadi dasar pemberhentian seorang pegawai. Hal yang sama juga berlaku bagi pegawai yang mencalonkan diri atau dicalonkan sebagai Presiden, Wakil Presiden, anggota lembaga legislatif, gubernur, bupati, wali kota, maupun wakilnya. Pegawai yang terbukti menjadi anggota atau pengurus partai politik juga dapat dikenai sanksi pemberhentian dari jabatannya. Selain itu, pemberhentian dapat pula dilakukan apabila seorang pegawai sudah tidak lagi menduduki jabatan sebagai pejabat negara. Di samping itu, terdapat pula bentuk pemberhentian yang didasarkan pada alasan lain sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Permadi, 2021).

Meskipun menjadi Aparatur pemerintah, Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga bisa diberhentikan atau di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Pada Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Pemberhentian PNS adalah proses yang menyebabkan seseorang kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Terdapat dua bentuk pemberhentian PNS berdasarkan status dan jabatan. Pertama, pemberhentian sebagai PNS yang berakibat pada hilangnya status sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kedua, pemberhentian dari jabatan negeri, yaitu pemberhentian dari jabatannya namun yang bersangkutan tetap berstatus sebagai PNS. Jenis ini biasa disebut sebagai "pemberhentian sementara", biasanya terjadi ketika seorang PNS diduga melakukan tindak pidana tetapi kebenarannya masih dalam proses pembuktian (Madaniah & Supendi, 2024).

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diberhentikan dengan hormat, di antaranya:
 - a. Meninggal Dunia atau Dinyatakan Hilang
Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang meninggal dunia secara otomatis diberhentikan dengan hormat dari jabatannya. Sementara itu, bagi PNS yang dinyatakan hilang, maka setelah jangka waktu 12 bulan sejak tanggal dinyatakan hilang, yang bersangkutan dianggap telah meninggal dunia. Dengan demikian, status kepegawaianya juga akan berakhir melalui pemberhentian dengan hormat sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.
 - b. Atas Permintaan Sendiri
Sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, seorang PNS yang mengajukan pengunduran diri dari jabatannya dapat diberhentikan dengan hormat. Namun demikian, pengabulan permohonan tersebut dapat ditunda paling lama satu tahun apabila pegawai yang bersangkutan masih dibutuhkan untuk melaksanakan tugas kedinasan yang bersifat mendesak. Selain itu, pengunduran diri dapat ditolak apabila pegawai masih memiliki kewajiban kedinasan atau tanggung jawab lain yang belum diselesaikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP)
PNS dihentikan secara terhormat setelah mencapai batas usia pensiun. Batas usia ini adalah 56 tahun untuk jabatan administrasi, fungsional ahli pertama atau junior, dan keterampilan fungsional; 60 tahun untuk posisi fungsional madya dan pimpinan tinggi; dan 65 tahun untuk posisi fungsional ahli utama. Masa pensiun bisa diperpanjang sampai usia 62 tahun berdasarkan keputusan presiden atas saran dari pihak instansi setelah evaluasi oleh Tim Penilai Akhir dalam kondisi tertentu. Perpanjangan ini bersifat selektif, khusus untuk pejabat struktural eselon I. Pemberitahuan mengenai pensiun disampaikan kepada PNS yang bersangkutan paling lambat satu tahun sebelum masa pensiun tiba.
 - d. Perampingan Organisasi
Restrukturisasi atau perubahan organisasi pemerintahan terkadang menimbulkan kelebihan pegawai. Jika hal tersebut terjadi, pegawai yang berlebih akan dipindahkan ke instansi lain. Namun, bila penyaluran tidak memungkinkan, PNS tersebut dipecat secara terhormat dan tetap mendapatkan hak-hak karyawan mereka sesuai dengan undang-undang yang berlaku.
 - e. Tidak Mampu Secara Jasmani atau Rohani
Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diberhentikan dengan hormat apabila hasil pemeriksaan tim medis menunjukkan bahwa yang bersangkutan tidak lagi mampu melaksanakan tugas pada jabatan manapun. Keputusan pemberhentian juga dapat diambil jika pegawai menderita penyakit atau gangguan kesehatan yang membahayakan dirinya sendiri maupun keselamatan dan produktivitas lingkungan kerja. Selain itu, bila masa cuti sakit telah berakhir tetapi pegawai tersebut masih belum mampu kembali bekerja, maka pemberhentian dengan hormat menjadi opsi yang dapat diterapkan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku (Bawinto & Maramis, 2023).

2. Pemberhentian dengan Tidak Hormat

Pemberhentian tidak dengan hormat terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilakukan apabila terdapat pelanggaran serius terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Beberapa kondisi yang dapat menjadi dasar keputusan tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. PNS terbukti melakukan tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai dasar Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. PNS dijatuhi hukuman pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang berkaitan dengan pelaksanaan jabatan, maupun tindak pidana umum lainnya.
- c. PNS diketahui menjadi anggota atau pengurus partai politik, yang secara tegas dilarang bagi aparatur sipil negara.
- d. PNS dijatuhi hukuman pidana penjara paling singkat dua tahun berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, khususnya apabila tindak pidana tersebut dilakukan secara terencana.

3. Pemberhentian Sementara

Pemberhentian sementara terhadap seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilakukan dalam beberapa kondisi tertentu. Seorang PNS dapat diberhentikan sementara apabila ia diangkat sebagai pejabat negara, karena jabatan tersebut menuntut fokus dan tanggung jawab penuh di luar kedinasan. Selain itu, pemberhentian sementara juga dapat diberlakukan apabila PNS ditugaskan sebagai komisioner atau anggota lembaga nonstruktural, mengingat tugas tersebut bersifat independen dan tidak berada dalam struktur organisasi pemerintahan. Selanjutnya, PNS yang ditahan karena berstatus sebagai tersangka dalam tindak pidana juga dapat diberhentikan sementara, sebagai bentuk penegakan disiplin dan menjaga integritas aparatur sipil negara selama proses hukum berlangsung.

Secara umum, pemberhentian tidak hormat terjadi ketika seorang PNS tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, bahkan cenderung menyalahgunakan wewenangnya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyatakan bahwa PNS diberhentikan dengan tidak hormat apabila terbukti menyelewengkan Pancasila dan UUD 1945, melakukan tindak pidana yang berkaitan dengan jabatan maupun pidana umum berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, bergabung atau menjadi pengurus partai politik, serta dihukum penjara sekurang-kurangnya dua tahun untuk tindak pidana yang dilakukan dengan perencanaan (Hartono & Kirana, 2021).

D. SIMPULAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada sektor swasta merupakan fenomena yang kompleks karena tidak hanya melibatkan dimensi hukum, tetapi juga menyentuh aspek ekonomi, sosial, dan psikologis bagi pekerja. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK diartikan sebagai berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya

hak serta kewajiban kedua belah pihak. Situasi ini sering kali menimbulkan dampak signifikan, seperti hilangnya sumber pendapatan, menurunnya taraf kesejahteraan keluarga, hingga munculnya ketidakstabilan sosial di lingkungan masyarakat. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK seyogianya dijadikan pilihan terakhir setelah berbagai alternatif penyelesaian ditempuh, dan harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

Alasan terjadinya PHK dapat berasal dari pengusaha, pekerja, maupun kondisi eksternal yang berkaitan dengan ketentuan hukum dan keadaan perusahaan. Pengusaha umumnya melakukan PHK karena alasan efisiensi, kerugian usaha, atau pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pekerja. Di sisi lain, pekerja juga berhak mengakhiri hubungan kerja melalui pengunduran diri yang sah. Selain itu, faktor-faktor seperti berakhirnya masa kontrak kerja, pelanggaran berat, atau terjadinya keadaan *force majeure* dapat menjadi dasar hukum yang membenarkan dilakukannya PHK. Namun demikian, PHK tidak sepatutnya dilakukan secara sewenang-wenang atau dengan alasan yang bersifat diskriminatif. Unsur loyalitas, kinerja, serta pemberian kompensasi yang adil menjadi aspek penting dalam menjaga stabilitas hubungan industrial agar tidak berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Sementara itu, pada sektor pemerintahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur secara lebih ketat karena berkaitan langsung dengan status dan tanggung jawab aparatur negara. Pemberhentian dapat dilakukan dengan hormat, tidak dengan hormat, maupun secara sementara, tergantung pada latar belakang dan pelanggaran yang terjadi. Ketentuan tersebut diatur dalam peraturan perundang-undangan, antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Regulasi tersebut mengatur dasar pemberhentian PNS, mulai dari pengunduran diri, batas usia pensiun, pelanggaran disiplin berat, hingga keterlibatan dalam tindak pidana. Dengan demikian, baik dalam sektor swasta maupun pemerintahan, perlindungan hukum terhadap pekerja dan aparatur negara merupakan prinsip fundamental untuk menjamin bahwa proses pemutusan hubungan kerja maupun pemberhentian dilakukan secara adil, proporsional, dan tetap memperhatikan keseimbangan antara hak individu dan kepentingan organisasi.

Daftar Pustaka

- Aribowo, H., Jatmiko, T., & Iswati. (2023). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada loyalitas karyawan PT Telkom Akses wilayah Telkom Surabaya Utara. *Jurnal Eksekutif*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.60031/90mcc658>
- Ariayuda, S., Maharani, E. N., Akbar, A. M., & Yohana, R. (2025). Hukum ketenagakerjaan sebagai pelindung bagi tenaga kerja dan pengusaha dalam penanganan masalah hubungan kerja. *Jurnal ...*, 2(1). (Catatan: Tidak ada info jurnal/halaman. Mohon lengkapi jika ada.)
- Azzahra, N. F., Shalma, N. F., Pasa, N. I., Muttaqin, M. H., & Mardiyah. (2024). Hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kinerja karyawan. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 171–179. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v4i4.3811>
- Bawinto, K. S., & Maramis, R. A. (2023). Kajian hukum terhadap faktor yang menyebabkan pegawai negeri sipil dapat diberhentikan. *Lex Administratum*, 12(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/52601>
- Damar, G. O., Maramis, R. A., & Tampanguma, M. Y. (2024). Proses pemutusan hubungan kerja pada pekerja yang melakukan kesalahan. *Jurnal Fakultas Hukum Lex Privatum*, 13(1).
- Hartono, B. R. P., & Kirana, G. C. (2021). Analisis yuridis putusan Tata Usaha Negara Nomor 35/G/2018/PTUN-KPG mengenai upaya administratif terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil secara tidak hormat. *Reformasi Hukum*. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3050346&val=27744>
- Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek hukum terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. *Jurnal Mercatoria*, 11(2), 127–140. <https://doi.org/10.31289/mercatoria.v11i2.2017>
- Husna, A. (2023). Pemberhentian pegawai negeri sipil dalam perspektif asas retroaktif (Analisis Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN-BNA). <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/26893/>
- Madaniah, L. H., & Supendi, P. (2024). Analisis pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pegawai negeri sipil di Indonesia: Definisi, alasan, dampak, dan dasar hukum. *BISMA: Business and Management Journal*, 2(4), 32–39. <https://doi.org/10.59966/bisma.v2i4.1400>
- Maringan, N. (2015). Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 3. <https://media.neliti.com/media/publications/146819-ID-none.pdf>
- Naim, S., Hasriyanti, H., Tuasikal, H., & Warista, K. (2022). Pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. (Catatan: Tidak ada data jurnal. Mohon lengkapi jika ada.)
- Permadi, I. (2021). Aspek hukum pemberhentian pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

- Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.
<https://riset.unisma.ac.id/index.php/yur/article/view/6893>
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia. KBBI Daring. <https://kbbi.kemdikbud.go.id>
- Putra, M. S. A. (2015). Implementasi pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT X di Kota Malang. *Jurnal Studi Manajemen*, 9(2).
- Rahmah, H. N. (2021). Efektivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai tenaga kerja kontrak daerah (TK2D). *Journal of Government Science (GovSci)*, 1(1), 1–11.
<https://doi.org/10.54144/govsci.v1i1.1>
- Rahmawati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah. (2024). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 107–123.
<https://doi.org/10.55799/annadzir.v2i02.572>
- Rencang, R. (2024). Analisis pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan perjanjian kerja kemitraan menurut hukum ketenagakerjaan. (Catatan: Tidak ada data jurnal. Mohon lengkapi jika ada.)
- Trijono, R. (2014). Pengantar hukum ketenagakerjaan. Papas Sinar Sinanti.
- Wahyuono, K., & Wahjuningati, E. (2024). Pemutusan hubungan kerja di PT Langgeng Makmur Industri Tbk. *Jurnal Judiciary*, 13(2).
- Wulansari, R. (2024). Dampak PHK (pemutusan hubungan kerja) terhadap karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(4).
- Yulianis Satul Faidhah, N., Zahro, N., Zahra, I. A., Sari, A. M., Rahmawati, N., Damayanti, P., Ambarwati, R. A., Permatasari, A., & Attallah, O. (2024). Optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan untuk mengatasi dampak PHK massal dan meningkatkan perlindungan pekerja. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 2(2).
<https://doi.org/10.59574/jpk.v2i2.118>