



**BISMA**  
Business and Management Journal

# BISMA

Business and Management Journal

Volume 02 Nomor 04 Tahun 2024

E-ISSN : 2987-5900

DOI : [10.59966/bisma.v2i4.1400](https://doi.org/10.59966/bisma.v2i4.1400)

## Analisis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia Definisi, Alasan, Dampak, dan Dasar Hukum

Lilim Halimatul Madaniah<sup>1</sup>, Pepen Supendi<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia<sup>1,2</sup>

[lilimadaniab1@gmail.com](mailto:lilimadaniab1@gmail.com)<sup>1</sup>, [supendi\\_p@uinsgd.ac.id](mailto:supendi_p@uinsgd.ac.id)<sup>2</sup>

Diserahkan tanggal 14 Oktober 2024 | Diterima tanggal 29 Desember 2024 | Diterbitkan tanggal 31 Desember 2024

### Abstract:

*Termination of Employment (PHK) is a process in which the employment relationship between workers and employers is terminated. Termination of Employment (PHK) is one of the phenomena that often occurs in the world of employment and is an important topic in labor law. Layoffs can be carried out by employers and workers for various reasons, whether caused by economic factors, efficiency, or violations of company regulations. This study aims to analyze the definition, reasons, impact of layoffs and discuss the legal basis and causes of Termination of Employment in Civil Servants (PNS) in Indonesia based on the applicable legal framework. The method used in this research is library research with a qualitative approach with a literature study that includes legislation and previous studies related to layoffs.*

**Keywords:** *Economic Impact, Labor Relations, and Legislation*

### Abstrak :

*Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan proses di mana hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha diakhiri. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu fenomena yang sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan dan menjadi topik penting dalam hukum ketenagakerjaan. PHK dapat dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja dengan berbagai alasan, baik yang disebabkan oleh faktor ekonomi, efisiensi, maupun pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis definisi, alasan, dampak dari PHK serta membahas dasar hukum dan penyebab Pemutusan Hubungan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia berdasarkan kerangka hukum yang berlaku. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dengan pendekatan kualitatif dengan studi literatur yang mencakup peraturan perundang-undangan serta kajian-kajian terdahulu terkait PHK.*

**Kata Kunci:** *Dampak Ekonomi, Hubungan Kerja, dan Peraturan Perundang-Undangan*

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



## PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan dasar utama dalam ketenagakerjaan yang menyebabkan lahirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan mengenai hubungan kerja. Hubungan kerja sebagai hubungan hukum lahir karena adanya perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja. Keberadaan perjanjian kerja tersebut penting karena tidak hanya sebagai dasar lahirnya hubungan kerja, namun juga sebagai dasar yang menggariskan hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha, dan sebaliknya (Niru dan Tiberius, 2021).

Sebagaimana suatu bentuk hubungan yang lain, hubungan kerja memiliki kemungkinan untuk terputus. Terputusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK dapat terjadi karena beberapa hal, yakni karena PHK segi hukum seperti dalam hal pekerja memasuki masa pensiun atau pekerja meninggal dunia, atau PHK dari sisi pekerja, yakni ketika pekerja mengundurkan diri (*resign*), serta PHK dari sisi pengusaha, yakni ketika pengusaha memutuskan hubungan kerja karena sebab tertentu (Nindry S.W., 2021).

Dalam dunia ketenagakerjaan, PHK menjadi isu yang sangat relevan, terutama dalam konteks perubahan ekonomi dan dinamika pasar. PHK dapat mempengaruhi tidak hanya individu yang terlibat, tetapi juga keluarga, masyarakat, dan perekonomian secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami PHK dari berbagai perspektif (Indah Maryani, dkk., 2021).

Perlindungan bagi buruh dan tenaga kerja di situasi pandemi seperti sekarang ini dapat dikaitkan dengan konsep negara hukum yang berhubungan dengan konteks HAM. Sejatinya hak mendapatkan sebuah pekerjaan yang layak maupun hak untuk memperoleh pendapatan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sudah ada sejak berdirinya Indonesia dan sudah diakui sebagai bentuk dari HAM bagi setiap orang, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) jo. Pasal 28D Ayat 2 UUD NRI Tahun 1945. Dengan adanya sebuah pengaturan tersebut, maka kewajiban yang timbul dan harus dipenuhi oleh negara yaitu menghormati (*to respect*), memenuhi (*to fulfill*) dan melindungi (*to protect*) (M. Ashri, 2018) hak setiap orang untuk bekerja dan memperoleh pendapatan yang layak untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, serta harus dibarengi dengan dijaminnya perlindungan dan perlakuan yang adil sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai seorang manusia (Ahmad dan Tanti, 2018).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian pustaka (*literature study*), dimana penulis menganalisis teori dan studi yang telah dilakukan sebelumnya melalui berbagai buku dan jurnal yang telah diterbitkan. Pemilihan dalam menentukan sumber dilakukan dengan seksama, baik berdasarkan relevansi terhadap topik maupun kemutakhiran penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pencarian di berbagai pusat data akademik dan perpustakaan digital menggunakan kata kunci yang relevan terhadap perencanaan sumber daya manusia dan materi tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Nanang Faisol H., 2021).

## PEMBAHASAN

### Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.

Menurut Hasibuan (2010) PHK ialah tindakan perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan secara sepihak atau berdasarkan kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja. PHK dapat terjadi karena alasan tertentu, seperti efisiensi, penutupan perusahaan, atau pelanggaran aturan kerja.

Sedangkan menurut Manulang (1988) mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

1. *Termination*: yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
2. *Dismissal*: yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya : karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik dan lainnya.
3. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.
4. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

### Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja pada prinsipnya dapat terjadi kalau salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja tersebut diteruskan. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, atau keinginan kedua belah pihak. Sebenarnya, pemutusan hubungan kerja itu sendiri dapat menimbulkan kerugian. Namun, karena kerugian yang ditimbulkan akibat mempertahankan hubungan kerja dianggap lebih besar dibandingkan dengan kerugian akibat pemutusan hubungan kerja, akhirnya pemutusan hubungan kerja bisa jadi pilihan yang bisa dilakukan.

Alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan bukan hanya karena ketidakjujuran karyawan, melainkan juga alasan-alasan lain yang dianggap merugikan, misalnya ketidakmampuan bekerja, malas, pemabok, tidak patuh, sering absen, dan sebagainya. Pemutusan hubungan kerja ini menurut pandangan perusahaan akan menimbulkan kerugian yang lebih kecil daripada meneruskan hubungan kerja.

Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungannya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, agar tidak terjadi hal semena-mena yang dilakukan pengusaha, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan.

Menurut Drs. Manullang, ada tiga penyebab yang mengakibatkan timbulnya pemberhentian personal dari hubungan kerja, yakni karena: keinginan perusahaan, keinginan karyawan, dan sebab-sebab lain.

1. Keinginan Perusahaan. Pemberhentian personal dari hubungan kerja yang disebabkan keinginan perusahaan ada berbagai macam antara lain:
  - a. Karyawan tidak cakap dalam masa percobaan
  - b. Alasan mendesak contoh karena penutupan bisnis akibat perusahaan sedang pailit
  - c. Kemangkiran karyawan. Apabila karyawan sering mangkir sehingga tidak melaksanakan tugasnya atau tidak cakap melakukan tugas yang dibebankan serta berkelakuan buruk, ia dapat diberhentikan dari hubungan kerja karena kelakuan atau sikap itu jelas sangat merugikan organisasi/perusahaan.
  - d. Penahanan karyawan oleh alat negara. Karyawan yang ditahan oleh alat negara karena terbukti terlibat dalam tindak pidana bisa diberhentikan dari hubungan kerja.

- Dengan pertimbangan khusus, mereka dapat pula diterima kembali sebagai karyawan setelah dilepaskan dari penahanan.
- e. Terkena hukuman oleh keputusan hakim. Karyawan yang dihukum atas keputusan hakim karena sesuatu hal dapat diberhentikan hubungan kerjanya tanpa hak mendapatkan ganti rugi berupa apapun juga.
  - f. Sakit yang berkepanjangan. Bila karyawan sakit-sakitan atau menderita sakit terus-menerus sedikitnya 3-4 bulan, perusahaan dapat memberhentikan.
  - g. Usia lanjut. Karyawan berusia lanjut yang mengalami penurunan prestasi kerja dapat diberhentikan dari hubungan kerjanya atau dipensiunkan sesuai ketentuan yang berlaku untuk hal semacam itu.
  - h. Penutupan badan usaha atau pengurangan tenaga kerja. Ditutupnya badan usaha karena mungkin jatuh failid jelas akan mengakibatkan berhentinya hubungan kerja segenap karyawan atau mungkin bisa disalurkan ke badan usaha lain. Tentunya dengan pesangon yang sesuai kemampuan yang ada.
2. Keinginan karyawan. Ada pula pemberhentian hubungan kerja karena keinginan karyawan sendiri dengan berbagai macam alasan sebagai berikut:
    - a. Ketidaktepatan pemberian tugas. Pada masa percobaan karyawan merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan sehingga menurut pertimbangannya tak akan mungkin ada perkembangan di masa depan. Dalam hal semacam ini, karyawan dapat minta berhenti, namun tidak berhak atas pesangon ataupun balas jasa dalam bentuk apapun.
    - b. Alasan mendesak. Karena alasan mendesak, karyawan dapat pula minta berhenti tanpa memperhatikan tenggang waktu dan saat pemberhentiannya. Alasan mendesak tersebut antara lain; menolak pimpinan baru. Apabila karyawan tidak cocok dan tidak sejalan dengan pimpinan barunya, hal tersebut dapat mengakibatkan timbulnya stres yang tidak menguntungkan dirinya. Dalam hal semacam ini, karyawan dapat saja minta berhenti dengan hak pesangon, balas jasa atau lainnya
    - c. Sebab-sebab lainnya. Dalam hal ini sebab-sebabnya bukan karena kesalahan pihak perusahaan sehingga perusahaan merasa berhak untuk tidak memberi pesangon atau jasa apa pun.
  3. Penyebab lainnya. Selain karena keinginan perusahaan dan keinginan karyawan sendiri, penyebab berhentinya hubungan kerja karyawan dapat pula dalam bentuk yang lain, antara lain karyawan meninggal dunia atau habis masa hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja seperti ini disebut "hubungan kerja putus demi hukum" karena sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (di Indonesia sesuai ketentuan pasal 1603 j dan e KUHP). Dalam hal semacam itu, yakni berakhirnya masa hubungan kerja sesuai perjanjian kerja, tidak mewajibkan perusahaan membayar ganti rugi kepada karyawan, karena hal itu sudah didasarkan kesepakatan bersama. Lain halnya apabila karyawan meninggal dunia sebelum habisnya hubungan kerja, perusahaan tetap berkewajiban memberikan ganti rugi sepantasnya, sesuai aturan yang berlaku.

### **Proses Pemberhentian Karyawan**

Dalam pemberhentian karyawan hendaknya betul-betul didasarkan kepada peraturan, jangan sampai pemberhentian karyawan tersebut menimbulkan suatu konflik atau yang mengarah kepada kerugian kepada kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemberhentian karyawan.

1. Bila kehendak perusahaan dengan berbagai alasan untuk memberhentikan dari pekerjaannya perlu ditempuh terlebih dahulu di antaranya:
  - a. Adakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan
  - b. Bila musyawarah menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan atau instansi yang berwenang memutuskan perkara
2. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan kepada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta ijin lebih dahulu kepada Dinas terkait yang berwenang.
3. Bagi karyawan yang akan pensiun, dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula terhadap karyawan yang akan mengundurkan diri atau atas kehendak karyawan diatur sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

Pengaruh Pemberhentian karyawan terhadap perusahaan dengan adanya pemberhentian karyawan tentu berpengaruh sekali terhadap perusahaan terutama masalah dana. Karena pemberhentian karyawan memerlukan dana yang cukup besar diantaranya untuk membayar pensiun atau pesangon karyawan dan untuk membayar tunjangan-tunjangan lainnya. Begitu juga pada saat penarikan kembali karyawan, perusahaan pun mengeluarkan dana yang cukup besar untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan. Dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut akan sangat berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri. Dengan diberhentikan dari pekerjaannya maka berarti karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dianggap cukup.

### **Dampak Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Zaeni Asyhadi (2007) pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberikan dampak yang berpengaruh terhadap psikologis, ekonomis, dan finansial. Pengaruh-pengaruh dimaksud antara lain :

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai gantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Akibat dari perselisihan PHK selalu berkaitan dengan pemenuhan hak, kompensasi atau pesangon atas pekerja dan kewajiban pengusaha untuk memenuhi kewajiban tersebut. Pemenuhan akan uang pesangon dan yang terkait dengan hak pekerja jika di-PHK menjadi suatu hal yang krusial bagi pekerja. Hal tersebut disebabkan karena PHK menyebabkan ekonomi pekerja menjadi tidak menentu. Oleh karena itu, jika dilihat dari masa kerja dan keuntungan yang telah didapat dari perusahaan atas jerih payah seseorang, maka sangat layak jika pekerja mendapat pesangon. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan dengan memberikan peraturan-peraturan berpatokan standar, baik nasional maupun internasional.

## Dasar Hukum dan Penyebab Pemberhentian PNS

Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS (Pasal 1 PP Nomor 32 Tahun 1979). Pemberhentian dalam manajemen PNS tidak semata-mata pemutusan hubungan kerja, namun ada hal lain yang menyebabkan pegawai yang diberhentikan mendapatkan hak yang berbeda dari karyawan perusahaan. Dilihat dari cara pemberhentian, ada dua macam pemberhentian PNS, yaitu pemberhentian dengan hormat dan tidak dengan hormat.

1. Pemberhentian PNS Dengan Hormat. PNS yang diberhentikan dengan hormat diberikan hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagai PNS karena mencapai batas usia pensiun (BUP) berhak atas pensiun apabila ia memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun kecuali jika yang bersangkutan sakit. PNS diberhentikan dengan hormat dengan mendapatkan hak-hak kepegawaian apabila berdasarkan surat keterangan tim penguji kesehatan dinyatakan sebagai berikut.
  - a. Tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri karena kesehatannya. Pegawai yang seperti ini mendapatkan hak pensiun tanpa terikat masa kerja pensiun apabila oleh tim penguji kesehatan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri karena kesehatannya yang disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatannya. Apabila penyebabnya bukan disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan maka hak pensiun akan diberikan apabila yang bersangkutan telah memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya empat tahun.
  - b. Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan atau lingkungan kerjanya.
  - c. Setelah berakhirnya cuti sakit, belum mampu bekerja kembali.
2. Pemberhentian PNS Tidak Dengan Hormat. Pemberhentian PNS tidak dengan hormat akan mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan hak pensiun. Pemberhentian tidak dengan hormat dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti berikut ini.
  - a. Melanggar sumpah/janji/peraturan disiplin
  - b. Dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana dengan ancaman hukuman pidana penjara setinggi-tingginya empat tahun atau yang lebih berat.
  - c. Melakukan usaha yang bertujuan mengubah Pancasila dan atau UUD 1945 atau terlibat melakukan kegiatan yang menentang negara atau pemerintah.
  - d. Meninggalkan tugasnya secara tidak sah selama enam bulan terus-menerus.

Dilihat dari status dan jabatan, pemberhentian PNS ada dua macam. *Pertama*, pemberhentian sebagai PNS, yaitu pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS. *Kedua*, pemberhentian dari jabatan negeri, yaitu pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada satu-satuan organisasi negara, tetapi tetap berstatus sebagai PNS. Di samping itu, dikenal istilah “pemberhentian sementara”, yaitu pemberhentian PNS karena dituduh melakukan suatu tindak pidana dan belum dapat dipastikan apakah yang bersangkutan salah atau tidak.

Pemberhentian sementara adalah pemberhentian yang dilakukan terhadap pegawai negeri jika ada kepastian bahwa ia (telah) berbuat:

1. Hal yang dicela
2. Suatu pelanggaran atau melalaikan suatu kewajiban yang bertentangan dengan kepentingan jabatan atau negara

3. Disangka (telah) melakukan kejahatan dan berhubungan dengan dakwaan itu dimasukkan dalam tahanan oleh yang berwajib. Jika kemudian terdapat bukti-bukti yang meyakinkan, pemberhentian sementara itu menjadi pemberhentian dari jabatan negeri (apabila ia pegawai tetap) dan pemberhentian dari pekerjaannya (apabila ia pegawai sementara) (PP Nomor 8 Tahun 1952).

### Penyebab Pemberhentian PNS

Beberapa sebab pemberhentian PNS adalah: 1) Atas permintaan sendiri; 2) Mencapai batas usia pensiun; 3) Adanya penyederhanaan organisasi; 4) Melakukan pelanggaran, tindak pidana, atau penyelewengan; 5) Tidak cakap jasmani atau rohani; 6) Meninggalkan tugas; 7) Meninggal dunia atau hilang; 8) Karena hal-hal lain, seperti tidak melaporkan diri kembali kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan negara.

### SIMPULAN

Salah satu bidang diantara bidang hukum perburuhan yang sangat penting jika dihubungkan dengan masalah perlindungan pekerja adalah bidang pemutusan hubungan kerja (PHK), terutama PHK yang dilakukan oleh majikan. Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan PHK merupakan topik permasalahan yang krusial karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) pada PNS adalah proses yang diatur secara ketat oleh peraturan perundang-undangan dengan berbagai alasan yang mendasari keputusan tersebut, seperti pelanggaran disiplin, kesehatan, pensiun, atau faktor organisasi. Dampaknya dapat terasa cukup signifikan, baik bagi PNS yang bersangkutan, organisasi, maupun masyarakat. Oleh karena itu, dasar pemberhentian PNS harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah diatur dalam peraturan hukum yang berlaku, guna menjaga keadilan, transparansi, dan kualitas pelayanan publik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad dan Tanti. (2016). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial. Padjajaran: Jurnal Ilmu Hukum.*  
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/alhikmah/article/download/3666/2563>.
- Ashri, M. (2018). *Hak Asasi Manusia: Filosofi, Teori, & Instrumen Dasar*. Makassar: Social Politic Genius.
- Faisal H., Nanang. (2021). Literature Review is A Part Research. *Sultra Educational Journal (Seduj)*.  
<https://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj/article/download/203/122/>.
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang. (1988). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Maryani, Indah, dkk. (2021). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja dan Relevansinya dengan Force Majeure di Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan. *Al-Hikmah: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*.  
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/alhikmah/article/download/3666/2563>.
- Niru dan Tiberius. (2021). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. Artikel.*  
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/download/754/737>.
- PP Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- S.W., Nindry. (2021). Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. *Jurnal Konstitusi*. <https://jurnalkonstitusi.mkri.id/index.php/jk/article/view/1827>.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Citra. Bandung: Umbara.  
Zaeni Asyhadie. (2007). *Hukum Kerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.  
Zulhartati, Sri. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Perusahaan.  
*Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 1 No. 1.