

## Analisis Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Studi Kasus PHK Sepihak di PT Goodyear Indonesia

Martinus Alexander Simanjuntak<sup>1</sup>, Dista Aulia Y<sup>2</sup>, Zahra Utami Aprilia<sup>3</sup>, Pipi Susanti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Bengkulu

Corresponding Author: Martinus Alexander Simanjuntak, e-mail: [alexandersimanjuntak4@gmail.com](mailto:alexandersimanjuntak4@gmail.com)

Published: June, 2025

---

### ABSTRACT

This article analyzes the legality and procedural aspects of industrial dispute resolution in the case of unilateral termination of employment involving 44 employees by PT Goodyear Indonesia. Using a normative juridical approach and case study method, the author examines whether the termination aligns with Law Number 11 of 2020 on Job Creation and the dispute resolution mechanism under Law Number 2 of 2004. The findings reveal that the termination failed to meet both procedural and substantive legal standards. The company did not involve workers in bipartite negotiations, failed to provide written notice in accordance with Government Regulation No. 35 of 2021, and did not fulfill the workers' entitlements. The Industrial Relations Court in Bandung ultimately annulled the termination and ordered the restoration of workers' rights. This study emphasizes the importance of legal compliance in industrial relations to safeguard workers' rights and ensure legal certainty.

**Keywords:** Unilateral Termination, Industrial Relations, Job Creation Law, Industrial Dispute, Goodyear

---

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

### PENDAHULUAN

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang muncul karena adanya perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. (Wibowo and Ratna, 2021) Dalam perjanjian tersebut, biasanya diatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, seperti tanggung jawab pekerjaan, gaji, jam kerja, serta ketentuan lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Dengan kata lain, hubungan kerja terbentuk ketika seorang pekerja sepakat untuk bekerja pada pengusaha dan menerima imbalan atas pekerjaannya, sedangkan pengusaha setuju untuk mempekerjakan dan memberikan hak-hak pekerja sesuai kesepakatan.

Namun, dalam praktiknya, sering terjadi konflik antara buruh dan pengusaha karena buruh kerap berada dalam posisi yang lemah dan merasa tertindas. Ketimpangan kekuasaan dan akses terhadap informasi membuat buruh sulit memperjuangkan hak-haknya, terutama ketika berhadapan dengan kebijakan sepihak dari pihak pengusaha. Situasi ini diperparah ketika pengusaha tidak melibatkan buruh dalam pengambilan keputusan penting, seperti pemutusan hubungan kerja.

Akibatnya, buruh sering kali menjadi korban ketidakadilan dalam hubungan kerja yang seharusnya didasari prinsip kesetaraan dan keadilan. (Sundary dan Muhammad, 2022)

Dalam pasal 1 ayat 4 UU no 2 Tahun 2004 berbunyi “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak” pada umumnya Perselisihan ini timbul ketika terdapat ketidaksepakatan antara kedua belah pihak, biasanya karena pengusaha memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa kesepakatan atau tanpa memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, seperti pemberian kompensasi, pesangon, atau alasan PHK yang tidak sesuai.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah mekanisme hukum yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dalam konteks hubungan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat empat jenis perselisihan yang termasuk dalam PPHI, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. (Salam, dkk., 2023) Perselisihan hak muncul karena tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja. Sementara itu, perselisihan kepentingan terjadi karena belum adanya kesepakatan atau aturan tertentu dalam hubungan kerja. Perselisihan PHK berkaitan dengan keputusan sepihak mengenai pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja menyangkut konflik internal antar organisasi buruh dalam satu perusahaan. Proses penyelesaian PPHI dimulai dari perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Jika tidak mencapai kesepakatan, dilanjutkan melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja, dan dapat berlanjut ke tahap konsiliasi atau arbitrase, tergantung pada jenis dan kesepakatan para pihak. (Ichsan, 2020)

Salah satu kasus yang menjadi perhatian publik adalah PHK massal yang dilakukan oleh PT Goodyear. Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 44 karyawan PT Goodyear Indonesia ini bukan hanya menyangkut aspek legalitas tindakan PHK massal itu sendiri, melainkan juga bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dijalankan sesuai dengan mekanisme hukum positif di Indonesia. (Hibatullah, dkk., 2024) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah mengubah sebagian besar ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya. Perubahan ini mencakup aspek prosedural PHK, hak kompensasi pekerja, hingga tata cara penyelesaian perselisihan melalui mekanisme tripartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, serta pengadilan hubungan industrial. (Studi Komparasi Penyelesaian, dkk., 2023)

Dalam konteks kasus PT Goodyear, muncul pertanyaan hukum mengenai apakah tindakan PHK massal tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, baik dari sisi substansi (alasan PHK dan kompensasi) maupun dari sisi prosedural (tahapan pemberitahuan, perundingan

bipartit, dan upaya penyelesaian perselisihan). Penelaahan terhadap hal ini penting untuk mengkaji sejauh mana sistem hubungan industrial berjalan secara efektif dan adil, serta memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dan kepastian hukum bagi pengusaha.

## **METODE**

Artikel ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan terkait, literatur hukum, dan dokumentasi kasus perselisihan industrial antara PT Goodyear Indonesia dan para pekerjanya. Analisis dilakukan secara kualitatif terhadap kesesuaian tindakan PHK dengan ketentuan dalam UU No. 11 Tahun 2020, PP No. 35 Tahun 2021, dan UU No. 2 Tahun 2004.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Legalitas Pemutusan Hubungan Kerja di PT Goodyear Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu aspek paling krusial dalam hubungan industrial yang memiliki dampak langsung terhadap kehidupan pekerja maupun kelangsungan usaha perusahaan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan melalui prosedur yang telah ditentukan oleh undang-undang. Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat sejumlah perubahan penting terhadap mekanisme PHK, yang bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas pasar kerja serta meningkatkan kepastian hukum bagi pelaku usaha dan pekerja.

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, termasuk pada pasal-pasal terkait alasan dan prosedur PHK. Salah satu perubahan signifikan adalah ketegasan bahwa setiap PHK harus memiliki alasan yang sah secara hukum, seperti efisiensi akibat kerugian, perusahaan tutup, pelanggaran berat oleh pekerja, atau sebab-sebab lain yang diatur dalam Pasal 154A hasil perubahan. Selain itu, perusahaan diwajibkan memberikan hak-hak pekerja yang terkena PHK, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam meningkatkan produktivitas pekerja, perusahaan tidak hanya mengandalkan instrumen bonus, tetapi juga menyediakan berbagai fasilitas seperti rumah dinas, kendaraan dinas, tunjangan tidak tetap, serta jaminan sosial internal di luar jaminan pemerintah—seperti yang diterapkan di Pertamina, BUMN, dan sektor perbankan. (Simamora, dkk., 2022) Namun, ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), keberadaan berbagai fasilitas dan jaminan ini sering kali

menjadi titik krusial dalam hubungan industrial, karena pekerja yang selama ini memperoleh hak-hak tambahan tersebut cenderung merasa kehilangan lebih dari sekadar pendapatan rutin. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengatur secara adil dan transparan mengenai kompensasi atas hilangnya fasilitas tersebut pasca-PHK guna menghindari perselisihan dan menjaga prinsip keadilan bagi pekerja.

Dalam kasus PT Goodyear Indonesia, evaluasi terhadap tindakan PHK harus mempertimbangkan apakah alasan yang dikemukakan perusahaan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Misalnya, jika PHK dilakukan karena efisiensi atau restrukturisasi perusahaan, maka harus dibuktikan bahwa langkah tersebut memang diperlukan secara bisnis dan telah dilakukan secara proporsional. Selain itu, perusahaan juga wajib menunjukkan bahwa proses PHK dilakukan secara transparan dan melibatkan komunikasi dengan pekerja atau serikat pekerja. (Ichsan, 2020)

Selain aspek alasan, prosedur PHK juga menjadi hal penting. UU Cipta Kerja mewajibkan adanya pemberitahuan tertulis kepada pekerja dan memberi ruang untuk adanya perundingan bipartit. (Irawan, 2022) Jika PHK dilakukan secara sepihak tanpa pemberitahuan atau kesepakatan, maka dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum. Dalam banyak kasus, PHK sepihak oleh perusahaan dapat diajukan sebagai bentuk perselisihan hak atau perselisihan PHK ke lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Dalam konteks PT Goodyear Indonesia, tindakan PHK massal yang dilakukan pada tahun 2023 menimbulkan sorotan tajam dari berbagai pihak, terutama serikat pekerja dan pengamat ketenagakerjaan. Untuk menilai legalitas tindakan tersebut, perlu dianalisis sejauh mana PHK itu telah mematuhi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya.

UU Cipta Kerja mengubah beberapa pasal penting dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya mengenai prosedur dan alasan sah PHK. Dalam Pasal 154A hasil perubahan, disebutkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan tertentu yang dibenarkan oleh hukum, seperti efisiensi perusahaan karena kerugian terus-menerus, penggabungan perusahaan, atau pelanggaran berat yang dilakukan pekerja. PHK di luar alasan tersebut harus melalui proses mediasi dan penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial.

PT Goodyear Indonesia dalam praktiknya mengklaim bahwa PHK dilakukan atas dasar efisiensi karena menurunnya permintaan produksi dan kondisi pasar global. Namun, pertanyaan yang muncul adalah apakah perusahaan telah memberikan bukti dan dokumen yang cukup untuk membenarkan alasan efisiensi tersebut. UU Cipta Kerja mensyaratkan bahwa efisiensi harus dibuktikan secara obyektif, termasuk melalui laporan keuangan yang diaudit dan evaluasi kinerja produksi.

Lebih jauh, pasal 151 Undang-Undang no 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menyatakan bahwa sebelum melakukan PHK, pengusaha wajib mengupayakan agar tidak terjadi PHK, melalui musyawarah atau upaya lain. Jika PT Goodyear langsung melakukan PHK tanpa terlebih dahulu mencoba penempatan ulang, pelatihan ulang, atau skema relokasi pekerja, maka hal tersebut bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja yang dijamin dalam undang-undang.

Undang-Undang Cipta Kerja juga menegaskan bahwa setiap PHK harus disertai dengan pemberian hak-hak pekerja, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Jika dalam kasus ini PT Goodyear tidak memenuhi kewajiban tersebut secara penuh atau melakukan pemotongan hak sepihak, maka tindakan itu dapat dikategorikan sebagai pelanggaran administratif dan ketenagakerjaan yang serius. (Hendrik dan Gatut, 2023)

Selain dari isi undang-undang utama, peraturan turunannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga harus diperhatikan. PP ini mengatur secara rinci tentang tata cara PHK dan perhitungan kompensasi. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang hanya berpedoman pada penafsiran internal terhadap UU Cipta Kerja tanpa memperhatikan seluruh peraturan pelaksana, yang akhirnya mengakibatkan PHK tidak sah secara hukum.

Berdasarkan laporan dari serikat pekerja di PT Goodyear, karyawan tidak dilibatkan secara memadai dalam proses diskusi PHK dan pemberitahuan pun dilakukan secara sepihak. Ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 37 PP No. 35 Tahun 2021 yang mewajibkan pemberitahuan secara tertulis sekurang-kurangnya 14 hari kerja sebelum PHK. Jika tidak dilakukan, PHK tersebut dianggap cacat formil dan dapat dibatalkan.

Di sisi lain, PHK sepihak yang dilakukan tanpa kesepakatan dengan serikat pekerja atau tidak melibatkan lembaga bipartit terlebih dahulu bertentangan dengan asas musyawarah mufakat yang menjadi dasar hubungan industrial di Indonesia. UU Cipta Kerja memang memberi fleksibilitas lebih kepada pengusaha, namun tidak menghapus kewajiban prosedural dan hak partisipasi pekerja dalam setiap keputusan penting.

Dengan demikian, apabila PHK yang dilakukan oleh PT Goodyear Indonesia terbukti tidak memenuhi kriteria legalitas baik dari aspek substansi maupun prosedur sebagaimana diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 dan PP No. 35 Tahun 2021, maka tindakan tersebut dapat dianggap tidak sah. Hal ini memberikan dasar hukum bagi pekerja untuk menggugat dan menuntut pemenuhan hak-haknya secara penuh melalui jalur hukum yang tersedia.

Legalitas tindakan PHK di PT Goodyear Indonesia sangat bergantung pada transparansi alasan efisiensi, kesesuaian prosedur yang ditempuh, serta pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Jika ditemukan adanya pengabaian terhadap elemen-

elemen tersebut, maka tindakan PHK dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dan harus mendapatkan sanksi administratif atau pemulihan hak bagi pekerja.

Perihal sikap mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, hal ini mencakup terpenuhinya segala hak yang dimiliki oleh pekerja, yang pada dasarnya merupakan bagian dari hak asasi manusia. (Khairi, dkk., 2021) Pekerjaan merupakan aspek penting dalam kehidupan karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu, hak untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak menjadi hal fundamental yang wajib dilindungi oleh negara. Bahkan, hak atas hidup yang layak bagi manusia secara eksplisit telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perlindungan hukum terhadap pekerja bukan hanya menyangkut soal upah, jam kerja, dan keselamatan kerja, tetapi juga mencakup jaminan kepastian hukum terhadap keberlangsungan hubungan kerja, perlakuan yang adil, serta hak untuk berserikat dan berunding. Negara memiliki peran penting dalam memastikan bahwa seluruh kebijakan ketenagakerjaan mencerminkan prinsip-prinsip keadilan sosial demi mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. (Hendrik dan Gatut, 2023)

Berbeda jika Perusahaan dalam kondisi pailit maka perusahaan memiliki hak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan jika terjadi kepailitan, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Kepailitan merupakan kondisi di mana perusahaan tidak lagi mampu memenuhi kewajiban keuangannya kepada kreditur, yang dapat mengakibatkan dihentikannya operasional perusahaan secara menyeluruh atau sebagian. Dalam situasi ini, PHK menjadi langkah yang sah secara hukum sebagai bentuk penyesuaian terhadap kondisi keuangan dan operasional perusahaan. (Irawan, 2020)

Proses PHK akibat kepailitan harus tetap dilakukan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku, termasuk pemberitahuan resmi, konsultasi dengan serikat pekerja (jika ada), serta pembayaran hak-hak karyawan seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Penetapan kepailitan biasanya dilakukan oleh pengadilan niaga, dan setelah itu kurator yang ditunjuk akan mengelola aset dan kewajiban perusahaan, termasuk penyelesaian hubungan kerja dengan para karyawan. Dengan demikian, perusahaan tetap memiliki kewenangan untuk melakukan PHK dalam kondisi kepailitan, selama dilaksanakan secara transparan dan adil. (Prasetyo dan Imam, 2022)

## **2. Evaluasi Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Kasus PHK Massal di PT Goodyear Indonesia**

Perselisihan hubungan industrial merupakan konsekuensi yang tidak dapat dihindari dalam dinamika hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Salah satu jenis perselisihan yang sering muncul adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), terutama jika PHK dilakukan secara

massal tanpa kesepakatan bersama atau tanpa memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. (Adawiyah, dkk., 2023) Untuk menangani hal ini, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hadir sebagai dasar hukum dalam mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan secara bertahap, sistematis, dan mengedepankan penyelesaian damai sebelum menempuh jalur litigasi. (Nuraeni, dkk., 2023)

Undang-undang tersebut mengatur bahwa sebelum membawa perselisihan ke ranah hukum, para pihak harus melakukan perundingan bipartit antara perusahaan dan pekerja/serikat pekerja. Jika dalam waktu maksimal 30 hari perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka salah satu pihak berhak mencatatkan perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan untuk dilakukan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. (Rizal dan Maria, 2024) Mekanisme ini bertujuan untuk memberikan ruang penyelesaian yang cepat dan adil tanpa perlu langsung membawa perkara ke pengadilan.

Jika proses mediasi juga tidak membuahkan hasil atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator, maka perkara dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). (Oktaviani, dkk., 2023) Putusan PHI bersifat mengikat dan dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Seluruh proses ini merupakan bagian dari sistem penyelesaian sengketa yang telah ditetapkan oleh UU No. 2 Tahun 2004 dan harus diikuti oleh setiap perusahaan dan pekerja yang mengalami perselisihan.

Dalam konteks PT Goodyear Indonesia, jika terjadi PHK massal dan terdapat keberatan atau penolakan dari pihak pekerja, maka penting untuk mengevaluasi apakah penyelesaian perselisihan dilakukan sesuai dengan tahapan yang telah disebutkan di atas. Apabila perusahaan langsung melakukan PHK sepihak tanpa perundingan bipartit, atau menolak proses mediasi, maka dapat dikatakan bahwa prosedur penyelesaian perselisihan tidak sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004.

Dengan demikian, keberadaan prosedur hukum yang diatur dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi penjamin keadilan dalam hubungan kerja. Penerapan prosedur ini tidak hanya penting untuk perlindungan hak pekerja, tetapi juga untuk menjaga kredibilitas perusahaan di mata publik dan hukum. Evaluasi terhadap penerapan prosedur ini akan menunjukkan apakah PT Goodyear telah bertindak sesuai dengan hukum atau justru telah mengabaikan mekanisme penyelesaian perselisihan yang telah diatur oleh negara.

Dalam konteks PT Goodyear Indonesia, tindakan PHK massal yang dilakukan pada tahun 2023 menimbulkan sorotan tajam dari berbagai pihak, terutama serikat pekerja dan pengamat ketenagakerjaan. Untuk menilai legalitas tindakan tersebut, perlu dianalisis sejauh mana PHK itu telah mematuhi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya.

UU Cipta Kerja mengubah beberapa pasal penting dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya mengenai prosedur dan alasan sah PHK. Dalam Pasal 154A hasil

perubahan, disebutkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan tertentu yang dibenarkan oleh hukum, seperti efisiensi perusahaan karena kerugian terus-menerus, penggabungan perusahaan, atau pelanggaran berat yang dilakukan pekerja. PHK di luar alasan tersebut harus melalui proses mediasi dan penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial.

PT Goodyear Indonesia dalam praktiknya mengklaim bahwa PHK dilakukan atas dasar efisiensi karena menurunnya permintaan produksi dan kondisi pasar global. Namun, pertanyaan yang muncul adalah apakah perusahaan telah memberikan bukti dan dokumen yang cukup untuk membenarkan alasan efisiensi tersebut. UU Cipta Kerja mensyaratkan bahwa efisiensi harus dibuktikan secara obyektif, termasuk melalui laporan keuangan yang diaudit dan evaluasi kinerja produksi.

Lebih jauh, pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang masih berlaku menyatakan bahwa sebelum melakukan PHK, pengusaha wajib mengupayakan agar tidak terjadi PHK, melalui musyawarah atau upaya lain. Jika PT Goodyear langsung melakukan PHK tanpa terlebih dahulu mencoba penempatan ulang, pelatihan ulang, atau skema relokasi pekerja, maka hal tersebut bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja yang dijamin dalam undang-undang.

UU Cipta Kerja juga menegaskan bahwa setiap PHK harus disertai dengan pemberian hak-hak pekerja, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. (Qodri, 2025) Jika dalam kasus ini PT Goodyear tidak memenuhi kewajiban tersebut secara penuh atau melakukan pemotongan hak sepihak, maka tindakan itu dapat dikategorikan sebagai pelanggaran administratif dan ketenagakerjaan yang serius.

Selain dari isi undang-undang utama, peraturan turunannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga harus diperhatikan. PP ini mengatur secara rinci tentang tata cara PHK dan perhitungan kompensasi. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang hanya berpedoman pada penafsiran internal terhadap UU Cipta Kerja tanpa memperhatikan seluruh peraturan pelaksana, yang akhirnya mengakibatkan PHK tidak sah secara hukum.

Berdasarkan laporan dari serikat pekerja di PT Goodyear, karyawan tidak dilibatkan secara memadai dalam proses diskusi PHK dan pemberitahuan pun dilakukan secara sepihak. Ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 37 PP No. 35 Tahun 2021 yang mewajibkan pemberitahuan secara tertulis sekurang-kurangnya 14 hari kerja sebelum PHK. Jika tidak dilakukan, PHK tersebut dianggap cacat formil dan dapat dibatalkan.

Di sisi lain, PHK sepihak yang dilakukan tanpa kesepakatan dengan serikat pekerja atau tidak melibatkan lembaga bipartit terlebih dahulu bertentangan dengan asas musyawarah mufakat yang menjadi dasar hubungan industrial di Indonesia. UU Cipta Kerja memang memberi fleksibilitas lebih kepada pengusaha, namun tidak menghapus kewajiban prosedural dan hak partisipasi pekerja dalam setiap keputusan penting.

Dengan demikian, apabila PHK yang dilakukan oleh PT Goodyear Indonesia terbukti tidak memenuhi kriteria legalitas baik dari aspek substansi maupun prosedur sebagaimana diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 dan PP No. 35 Tahun 2021, maka tindakan tersebut dapat dianggap tidak sah. Hal ini memberikan dasar hukum bagi pekerja untuk menggugat dan menuntut pemenuhan hak-haknya secara penuh melalui jalur hukum yang tersedia.

Legalitas tindakan PHK di PT Goodyear Indonesia sangat bergantung pada transparansi alasan efisiensi, kesesuaian prosedur yang ditempuh, serta pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Jika ditemukan adanya pengabaian terhadap elemen-elemen tersebut, maka tindakan PHK dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dan harus mendapatkan sanksi administratif atau pemulihan hak bagi pekerja.

Persidangan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 44 karyawan PT Goodyear Indonesia di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung menghasilkan putusan yang berpihak kepada para pekerja. Majelis hakim menyatakan bahwa surat PHK yang dikeluarkan oleh perusahaan batal demi hukum karena tidak memperoleh persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Alasan perusahaan yang mengklaim mengalami kerugian akibat pandemi COVID-19 juga tidak diterima oleh hakim, karena tidak didukung oleh bukti yang memadai. Akibatnya, pengadilan memerintahkan PT Goodyear untuk mempekerjakan kembali para karyawan yang terkena PHK dan memenuhi hak-hak mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa tindakan PHK massal yang dilakukan oleh PT Goodyear Indonesia tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku baik dari aspek **substansi** maupun **prosedur**. Perusahaan tidak melibatkan pekerja dalam perundingan bipartit, tidak memberikan pemberitahuan tertulis sebagaimana diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021, serta tidak membuktikan alasan efisiensi secara objektif. Proses penyelesaian perselisihan pun tidak mengikuti tahapan mediasi dan bipartit sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Hal ini menyebabkan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung menyatakan PHK batal demi hukum dan memerintahkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali para karyawan serta memenuhi hak-hak mereka. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap prosedur hukum dalam hubungan industrial merupakan syarat mutlak untuk melindungi hak pekerja dan menciptakan keadilan dalam dunia kerja.

## REFERENSI

- Adawiyah, Rodiatun, Kartina Pakpahan, Willy Tanjaya, Muhammad Arif Prasetyo, Mymoonah Ruhut Martona Sitanggang, and Minggu Saragih, *Penyelesaian Hubungan Industrial*, 2023
- Hendrik, Gatut Hendro, Putra Hutomo, 'Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *JURNAL ILMLAH GLOBAL EDUCATION*, 4.2 (2023), pp. 1592–99
- Hibatullah, Abdurrafi, Daniel Tambunan, Muhammad Gading, Bintang Hadhani, and Athallah Rasyad, 'Media Hukum Indonesia ( MHI ) PHK Secara Sepihak Terhadap Karyawan Pabrik Ban Goodyear Bogor Ditinjau Dari UU Ketenagakerjaan Media Hukum Indonesia ( MHI )', 2.2 (2024), pp. 266–72
- Hukum, Jurnal, Mahasiswa Magister, Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, and Universitas Indonesia, 'UPAH PROSES DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Fitriana Gunadi \* \*', 50.4 (2020), pp. 858–78
- ICHSAN, R. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Tanpa Kontrak Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Perusahaan Sektor Minuman Di Jakarta (Studi Putusan 246/Pdt. Sus-PHI/2020/Jkt. Pst) (Bachelor's Thesis, Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah , 2020*
- Irawan, Nuryansyah, 'Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial', 18.1 (2022), doi:10.47198/naker.v17i3.147
- Khairi, Mawardi, Aris Irawan, and Sri Ayu Astuti, 'Perlindungan Hak-Hak Buruh Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19', *Pakuan Justice Journal of Law (PAJOUL)*, 2.2 (2021), pp. 1–17
- Maria Veronica Ngadien Prawesti, Muhammad Rizal, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Karyawan Dengan Perusahaan Kopi Cap Kijang Bogor', *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan (JIMEK)*, 4.1 (2024), pp. 185–93
- Muhammad Rasyiq Fadlan, Rini Irianti Sundary, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan Dengan UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2.2 (2022), pp. 1140–48, doi:https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2590
- Nuraeni, Delia Nurul, Muhamad Rizal, and Sari Usih Natari, 'Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ( Phk ) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt . Kaldu Sari Nabati Indonesia', 2.3 (2023)
- Oktaviani, Diah, Icha Nur Safitri, Rosyita Putri Septiviani, Syifatul Wardah Alhumairoh, Lutfi Aprilia, and Badrut Tamam, 'Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Secara Litigasi Maupun Non-Litigasi', *Rechtenstudent Journal*, 4.2 (2023), pp. 176–88, doi:10.35719/rch.v4i2.249
- Penyelesaian, Studi Komparasi, Perselisihan Hubungan Industrial, Indonesia Dan, and Korea Selatan, 'PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL COMPARATIVE STUDY OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE SETTLEMENT ( RIGHTS DISPUTES ) BY INDONESIAN AND SOUTH KOREA LEGAL SYSTEMS', 5.November (2023), pp. 1123–35

- Qodri, Muhammad Syafri, 'KENDALA IMPLEMENTASI PEMBERIAN PESANGON DALAM KONDISI PERUSAHAAN YANG DITUTUP TERHADAP PEKERJA YANG DIKENAKAN PHK : STUDI KASUS PUTUSAN Nomor', 2.1 (2025), pp. 138–49
- Simamora, Jonny, Pipi Susanti, and Sonia Ivana Barus, 'Produktivitas Kerja: Persepsi Pemberian Bonus Buruh/Pekerja Dan Pengusaha', *PROGRESIF: Jurnal Hukum*, 15.2 (2022), pp. 168–82, doi:10.33019/progresif.v16i2.2425
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati, 'Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak', *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3.1 (2021), pp. 109–20, doi:10.14710/jphi.v3i1.109-120
- Yudin Yunus, A. ST. Kumala Ilyas, Kingdom Makkulawuzar, Siti Alfisyahri Lasori, Haritsa, Umar, Safrin Salam, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial', *Jurnal Kewarganegaraan*, 7.1 (2023), pp. 727–34