



**ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SECARA MASSAL MENURUT KEPUTUSAN MENTERI  
TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA  
SIA NOMOR : KEP-150/MEN/2000**

**SKRIPSI**

Oleh

**RATNA SUGIHARTATIK**

**202012009**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO  
2024**



**ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SECARA MASSAL MENURUT KEPUTUSAN MENTERI  
TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA  
SIA NOMOR : KEP-150/MEN/2000**

**SKRIPSI**

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA HUKUM PADA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO

Oleh

**RATNA SUGIHARTATIK**

**202012009**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Menurut  
Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia SIA NOMOR :  
KEP 150/MEN/2000"

NAMA : RATNA SUGIHARTATIK

NPM : 202012009

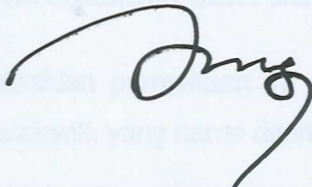
PRODI : ILMU HUKUM

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA HUKUM PADA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO

Situbondo, 17 Juli 2024

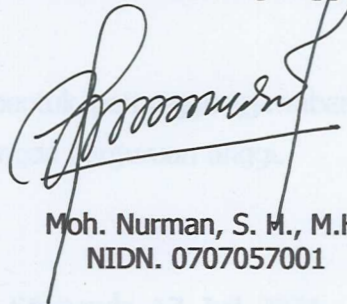
Menyetujui,

Dosen Pembimbing Utama



Tedjo Asmo Sugeng, S. H., M.H.  
NIDK. 8927560023

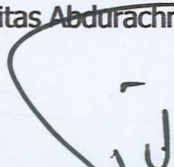
Dosen Pembimbing Anggota



Moh. Nurman, S. M., M.H.  
NIDN. 0707057001

Mengetahui

Kepala Program Studi Ilmu Hukum  
Fakultas Hukum  
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo



Abdurrahman Muqsith, S.H., M.H.  
NIDN. 0718089701

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RATNA SUGIHARTATIK

NIM : 202012009

Alamat : Desa Olean Selatan RT 01 RW 01 Kecamatan Situbondo  
Kabupaten Situbondo

No. Telpn (HP) : 089682707145

Menyatakan bahwa rancangan penelitian skripsi yang berjudul "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia SIA NOMOR : KEP 150/MEN/2000" adalah murni gagasan saya yang belum pernah saya publikasikan di media, baik majalah maupun jurnal ilmiah dan bukan tiruan (plagiat) dari karya orang lain.

Apabila ternyata nantinya rancangan penelitian tersebut ditemukan adanya unsur plagiat maupun autoplagiat, saya siap menerima sanksi akademik yang akan dijatuhkan oleh Fakultas.

Demikian pernyataan ini saya buat sesuai bentuk pertanggungjawaban etika akademik yang harus dijunjung tinggi dilingkungan perguruan tinggi.

Situbondo, 17 Juli 2024

Yang menyatakan,



RATNA SUGIHARTATIK  
NIM. 202012009

## PENGESAHAN

Diterima Oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum  
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

### SKRIPSI

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA HUKUM PADA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO

Dipertahankan Dihadapan Penguji

Hari : Rabu

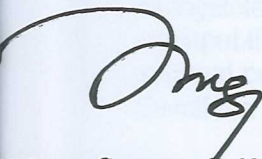
Tanggal : 17

Bulan : Juli

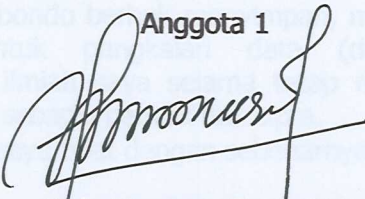
Tahun : 2024

### PENGUJI

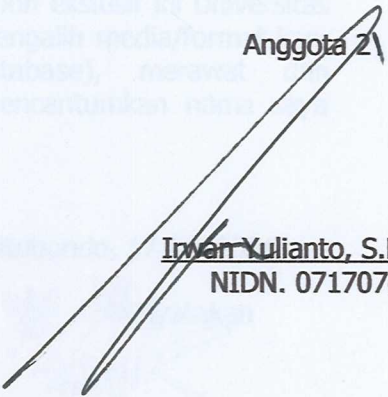
Ketua

  
Asmo Sugeng, S. H., M.H.  
NIDK. 8927560023

Anggota 1

  
Moh. Nurman, S. H., M.H.  
NIDN. 0707057001

Anggota 2

  
Irwan Yulianto, S.H., M.H  
NIDN. 0717076701

Mengesahkan  
Dekan,

  
Irwan Yulianto, S.H., M.H  
NIDN. 0717076701

# **PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RATNA SUGIHARTATIK  
NPM : 202012009  
Alamat : Desa Olean Selatan RT 01 RW 01 Kecamatan Situbondo  
Kabupaten Situbondo  
Program Studi : ILMU HUKUM  
Fakultas : HUKUM  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, hak bebas royalti non eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right) atas karya saya yang berjudul: "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia SIA NOMOR : KEP 150/MEN/2000" Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Abdurachman Saleh Situbondo berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta sebagai pemilik hak cipta.  
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Situbondo, 17 Juli 2024



nyatakan  
RATNA SUGIHARTATIK  
NPM: 202012009

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini di persembahkan kepada:

1. Kedua orangtua tercinta, Ayah Jakfar dan Ibu Hamida yang selalu memberikan motivasi, kasih sayang serta mendoakan putra putrinya dengan penuh ketulusan.
2. Kakak yang saya sayangi Mohammad Hasan, serta seluruh keluarga besar yang selalu melimpahkan kasih sayang terhadap peneliti.
3. Almamater tercinta Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah, saya panjatkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat-Nya, akhirnya skripsi berjudul "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia SIA NOMOR : KEP 150/MEN/2000" dapat saya selesaikan dengan baik.

Dalam penyelesaian skripsi ini, saya ingin menyampaikan terimakasih untuk segala dorongan, bantuan, dan semangat, serta inspirasi kepada:

1. Dr. Muhammad Yusuf Ibrahim, S.H., M.H. Selaku Rektor Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberi saya kesempatan untuk menjadi bagian dari sivitas Akademika UNARS.
2. Irwan Yulianto, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah menyediakan berbagai fasilitas sebagai penunjang pembelajaran selama saya mengikuti perkuliahan.
3. Tedjo Asmo Sugeng, S. H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Moh. Nurman, S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberi bekal ilmu, keterampilan dan membimbing dengan baik selama saya mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
6. Tenaga Kependidikan Fakultas Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, terima kasih atas pelayanan selama saya mengikuti perkuliahan.
7. Teman-teman yang telah bertahun-tahun menemani penulis dan selalu memberi dukungan serta semangat.

Semoga karya kecil ini dapat bermanfaat bagi lingkungan kampus dan terkhusus bagi penulis pribadi.

Hormat kami,

Penulis



## **MOTO**

"Jika keadilan ada, itu harus untuk semua; tidak ada yang bisa dikecualikan,  
kalau tidak, itu tidak adil."

- Paul Auster –\*

---

\* Acungan Jempol di Atas Empat Lipatan Jari untuk Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia  
<https://www.kompasiana.com/sunanamiruddin5274/64bba7bba0688f3d1238a362/acungan-jempol-di-atas-empat-lipatan-jari-untuk-mahkamah-konstitusi-republik-indonesia>  
Tanggal 10 Juni 2024, Pukul 19.45

## ABSTRAK

Ratna Sugihartatik, NPM. 202012009, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia SIA NOMOR : KEP 150/MEN/2000"

Penelitian yang berjudul Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia SIA NOMOR : KEP 150/MEN/2000 dilatar belakangi oleh adanya banyak kasus pekerja/buruh yang sering mengalami permasalahan terhadap dilakukannya PHK secara massal.

Penelitian ini bertujuan pertama untuk mengetahui dan memahami serta menganalisis tentang sebab-sebab PHK secara massal yang disebabkan oleh perusahaan. kedua untuk mengetahui, memahami serta menganalisis penyelesaian hak-hak pekerja yang di PHK secara massal oleh perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang merupakan penelitian kepustakaan, yang menganalisis bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conseptual approach).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan Pertama, Pemutusan Hubungan Kerja secara massal disebabkan oleh 4 (empat) penyebab Secara teoritis yaitu : PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. Serta pada banyak kasus PHK massal terjadi karena PHK yang dilakukan dapat secara efektif mengurangi beban operasional dan mengalihkan dana yang sebelumnya digunakan untuk gaji karyawan ke dalam biaya produksi. Kedua, Penyelesaian hak-hak pekerja pemutusan hubungan kerja secara massal menurut Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000, yaitu adanya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, Massal, Perusahaan, Penyebab Penyelesaian

## **ABSTRACT**

Ratna Sugihartatik, NPM. 202012009, "Juridical Analysis of Mass Termination of Employment According to the Decree of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia SIA NUMBER : KEP 150/MEN/2000"

The research entitled Juridical Analysis of Mass Termination of Employment Relations According to the Decree of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia SIA NUMBER: KEP 150/MEN/2000 is motivated by the many cases of workers/laborers who often experience problems with mass layoffs.

This research aims first to know, understand, and analyze the causes of mass layoffs caused by the company. Second, to know, understand, and analyze the settlement of the rights of workers laid off in mass by the company.

The research method used in this thesis is the normative juridical research method, which is library research that analyzes primary and secondary legal materials using a statute and conceptual approach.

Based on the research results, it can be concluded that, First, mass termination of employment is caused by 4 (four) theoretical causes: Termination by law, termination by the court, termination by workers/laborers, and termination by employers. Mass layoffs occur because the layoffs carried out can effectively reduce operational expenses and divert funds previously used for employee salaries into production costs. Second, the workers' rights were settled in mass termination of employment according to the Minister of Manpower Number Kep.150/Men/2000, namely severance pay, long service pay, and compensation.

Keywords: Mass Termination of Employment, Company, Causes of Settlement

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul .....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Surat Pernyataan Orisinalitas .....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah .....	v
Persembahan .....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Moto.....	viii
Abstrak.....	ix
Abstract.....	x
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel.....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1 Tujuan Umum .....	6
1.3.2 Tujuan Khusus.....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Metode Penelitian .....	6
1.5.1 Tipe Penelitian.....	6
1.5.2 Pendekatan .....	7
1.5.3 Bahan Hukum.....	7
1.5.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum .....	7
1.5.5 Analisis Bahan Hukum.....	7
1.6 Kerangka Konseptual.....	8
1.7 Sistematika Penulisan .....	9

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hukum Ketenagakerjaan .....	10
2.2 Pemutusan Hubungan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	15
2.2.2 Sebab-Sebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.....	21
2.2.3 Hak-Hak Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.....	23
2.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	25
2.4 Konteks Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal .....	29
BAB 3 Sebab-Sebab Pemutusan Hubungan Kerja	
Secara Massal .....	31
BAB 4 Penyelesaian Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan	
Hubungan Kerja Secara Massal Oleh Perusahaan .....	35
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan .....	40
5.2 Saran.....	41
Daftar Pustaka	

## Daftar Tabel

Kerangka Konseptual .....	8
---------------------------	---

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Terdapat suatu adagium yaitu, Ubi Societas ibi ius, di mana ada masyarakat, disitu ada hukum. Setiap Negara dan bangsa di dunia ini memiliki aturan hukumnya sendiri, yakni hukum yang dibuat oleh pemerintah maupun masyarakat sendiri yang harus dipatuhi tanpa membeda-bedakan golongan, ras, dan suku.<sup>1</sup>

Seseorang melakukan pekerjaan pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya yang meliputi kebutuhan sandang pangan, pakaian, pendidikan, rumah, dan kesehatan. Tujuan dari seorang melakukan pekerjaan adalah salah satunya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh sebab itu bekerja merupakan hak bagi setiap manusia untuk memilikinya yang perlu dilindungi dan diakui oleh pemerintah. Dalam rangka menjamin hak tersebut, konstitusi telah mengatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang – Undang 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”<sup>2</sup>.

Setiap pekerjaan mempunyai tantangan masing-masing dalam menjalankannya, salah satunya pekerjaan pada perusahaan yang didalamnya banyak karyawan dan harus saling bekerjasama antara satu sama lain. Tujuan perusahaan memperkerjakan banyak karyawan terutama pada ruang lingkup industri adalah mengifisiensi waktu yang dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi kelelahan yang berarti dan tercapainya target yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”<sup>3</sup>. Maka dari itu terjadilah landasan perjanjian kerja antara para pihak sebagai subjek

---

<sup>1</sup> Muhammad Sadi Is dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Publishing: Jakarta Kencana, hal.1

<sup>2</sup> Pasal 27 Ayat 2, Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia

<sup>3</sup> Pasal 1 Angka 15, Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003

(pengusaha dan pekerja/buruh). Dimana perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh).<sup>4</sup>

Suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum disebut hak. Karenanya, jika hak dilanggar, tidak akan mengakibatkan sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan suatu peranan yang harus dilakukan oleh subjek hukum (pengusaha dan pekerja/buruh) disebut dengan kewajiban. Karenanya, apabila kewajiban dilanggar, akan mengakibatkan sanksi bagi setiap pelakunya.<sup>5</sup> Di dalam perusahaan pengusaha boleh melakukan pemutusan hubungan kerja sebagai langkah terakhir kepada pekerja/buruh, dimana menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 "pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".<sup>6</sup> Bahkan terdapat kasus Pemutusan Kerja Secara Massal yang Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep - 150 / Men / 2000, Pasal 1 Ayat (5):

"Pemutusan hubungan kerja secara besar - besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar – besaran".<sup>7</sup>

Kasus pemutusan kerja secara massal pada tahun 2022 menurut Satu Data Kementerian Tenaga kerja Jumlah tenaga kerja ter-PHK di Indonesia pada tahun 2022 adalah 25.114 orang, tetapi jumlah ini menurun sekitar 80,24 persen dari jumlah tenaga kerja ter-phk tahun 2021<sup>8</sup>, namun kenyataannya pada tahun 2023 data terbaru menurut Satu Data Kementerian Tenaga kerja ter-PHK pada periode Januari-Juni 2023 naik 26.400 orang tenaga kerja yang

---

<sup>4</sup> Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara:Malang, hal.66

<sup>5</sup> *Ibid*

<sup>6</sup> Pasal 1 Angka 25, Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003

<sup>7</sup> Pasal 1 Ayat 5, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep - 150 / Men / 2000



ter-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Jumlah ini didapat dari 26 provinsi yang melaporkan kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan baik di tingkat provinsi maupun kab/kota<sup>9</sup> yang sampai di tahun 2024 ini terjadi banyak kasus PHK massal yang belum terdata. Melihat banyak pekerja yang kehilangan pekerjaannya, mereka harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas.

#### KASUS PHK MENURUT CNN PER-TAHUN 2023<sup>10</sup>

1. Puma di Cikupa, 1.163 buruh ter-PHK Perusahaan tekstil tersebut merugi selama 3 tahun berturut-turut. Mereka tergerus dampak covid-19 dan tak mampu bangkit meski pandemic sudah berangsur pulih, Perusahaan memastikan 1.163 karyawan Tuntex yang otomatis terkena PHK bakal mendapatkan pesangon sesuai diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. PT GA Tiga Belas atau Toko Buku Gunung Agung, Presiden Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK) Mirah Sumirat menuding Toko Buku Gunung Agung melakukan PHK terhadap 350 pekerja, Perusahaan tak bisa bertahan dari kerugian besar, sehingga Toko Buku Gunung Agung akan menutup seluruh tokonya, yang dinilai akan berdampak pada PHK terhadap seluruh karyawannya. Presiden Aspek Mirah Sumirat menyebut pihaknya mendapat laporan pengaduan dan permohonan advokasi terhadap kasus PHK sepihak dan massal di Gunung Agung. Aduan tersebut diklaim mencakup proses PHK hingga hak-hak normatif yang wajib dibayarkan perusahaan.

"Ironisnya para pekerja yang di-PHK tersebut tidak mendapatkan hak-hak sesuai ketentuan perundangan yang berlaku, karena hanya diberikan kompensasi sebesar 1 bulan gaji," ungkap Mirah dalam keterangannya. Mirah juga mengungkapkan manajemen Toko Buku Gunung Agung telah mempekerjakan karyawan kontrak yang tidak sesuai peraturan perundang-

<sup>9</sup> Satu Data Kemnaker, 11-07-2023, Tenaga Kerja ter-PHK Juni tahun 2023, Hubungan Industrial dan Jamsostek, <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1224>.

<sup>10</sup> Daftar Perusahaan Yang PHK Pekerja di Indonesia Sejak Awal 2023, 04-05-2024, 15.51, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230611143643-92-960390/daftar-perusahaan-yang-phk-pekerja-di-indonesia-sejak-awal-2023>,

undangan berlaku selama bertahun-tahun. Pekerja dikontrak berulang-ulang dengan masa kerja terus-menerus”

3. Adidas /PT Panarub (Produsen Sepatu Adidas), PHK terhadap 1.860 karyawan PT Panarub Industry Budiarto menegaskan PHK terjadi karena krisis ekonomi global sehingga pesanan yang masuk ke perusahaan anjlok. Demi menjaga kelangsungan usaha dilakukanlah PHK tersebut, Adanya kesepakatan/perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pihak karyawan dan perusahaan.
4. PT Goto Gojek Tokopedia Tbk (GoTo), GoTo kembali melakukan PHK terhadap 600 orang karyawan pada Maret 2023, Juru bicara GoTo Koesoemohadiani mengatakan keputusan ini merupakan salah satu bagian dari pembaruan strategi untuk membangun perusahaan yang berkelanjutan, Karyawan yang terdampak PHK akan memperoleh dukungan dari perusahaan selama masa transisi.
5. MR DIY/PT Duta Sentosa Yasa, PHK terhadap 25 buruh harian lepas, President Director MR DIY Indonesia Cyril Noerhadi menuturkan pemberhentian terjadi karena performa kerja yang tidak sesuai dengan tolak ukur perusahaannya, MR DIY Indonesia tidak melanjutkan perjanjian kerja dengan status kontrak terhadap 25 mantan karyawan dan berkomitmen menyelesaikan isu ketenagakerjaan tersebut dengan musyawarah mufakat bersama pihak-pihak terkait.

Oleh karenanya akhir-akhir pemutusan hubungan kerja secara massal menjadi titik fokus penulis membahas dan meninjau lebih komprehensif terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun perusahaan untuk para pekerja.

Selain itu, mengingat penelitian yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja telah dilakukan beberapa kali sebelumnya, seperti;

1. Penelitian yang dilakukan oleh Edgar Panusunan Doli Panjaitan yang memfokuskan pada Analisis Yuridis Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Secara Massal Oleh Perusahaan PT.Sumatera Timberindo Industry. Penelitian ini juga menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak boleh dilakukan semata-mata hanya berdasarkan keinginan dari

pengusaha itu sendiri tetapi harus mengikuti aturan dalam pasal Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai alasan terjadinya PHK.<sup>11</sup>

2. Penelitian yang dilakukan MN TRISUBEQI yang memfokuskan pada tinjauan yuridis terkait kebijakan phk oleh perusahaan terhadap pekerja pada masa pandemi Covid-19, penelitian ini juga menjelaskan terkait tentang ketidakjelasan perusahaan yang melakukan pemutusan kerja secara massal terutama pada saat Covid-19.<sup>12</sup>
3. Penelitian yang dilakukan Ana Rochmatul Laili yang memfokuskan pada pemutusan hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan dan hukum islam.<sup>13</sup>

Dengan demikian penelitian ini penting dilakukan untuk kejelasan kebijakan yang dilakukan terhadap adanya phk massal dan penjelasan sudut pandang mengenai banyaknya kasus phk massal dan penyelesaiannya dan dari penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul **"Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia SIA NOMOR : KEP 150/MEN/2000"**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Sebab-Sebab PHK Secara Massal Yang Disebabkan Oleh Perusahaan?
2. Bagaimana Penyelesaian Hak-Hak Pekerja Yang Di PHK Secara Massal Oleh Perusahaan?

---

<sup>11</sup> Edgar Panusunan Doli Panjaitan, 2023, *Analisis Yuridis Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Secara Massal Oleh Perusahaan PT.Sumatera Timberindo Industry*, Skripsi, Program Studi Ilmu Hukum Universitas HKBP NOMMENSEN : Sumatera Utara, hal.6

<sup>12</sup> MN TRISUBEQI, 2021, *Analisis Tinjauan Yuridis Terkait Kebijakan PHK Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19*, Skripsi, Program Studi Ilmu Hukum UNMAS DENPASAR : Bali, hal 9-11

<sup>13</sup> Ana Rochmatul Laili, *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Artikel, 2020, hal 2.

### 1.3 Tujuan Penelitian

#### 1. Tujuan Umum

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S.H pada Fakultas Hukum.

#### 2. Tujuan Khusus

- 1) Mengetahui Tinjauan Yuridis Terkait Kebijakan PHK Secara Massal Oleh Perusahaan
- 2) Mengetahui Menyelesaikan Hak-Hak Pekerja Yang Di PHK Secara Massal Oleh Perusahaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Bagi diri sendiri menambah pengetahuan tentang tinjauan yuridis terhadap karyawan yang di PHK dan langkah-langkah yang tepat dalam menyelesaikan masalah PHK massal menurut peraturan perundang-undangan.

### 1.5 Metode Penelitian

Dalam penelitian proposal dengan judul "**Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia SIA NOMOR : KEP 150/MEN/2000**" menggunakan :

#### 1. Tipe Penelitian Hukum Normatif

Menurut Peter Mahmud Marzuki, Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi<sup>14</sup>.

Berdasarkan definisi di atas, jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif, karena peneliti menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai data utama untuk menganalisis kasus, dan penulis

---

<sup>14</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2007, *Penelitian Hukum*, Kencana Preanada Group: Jakarta, hal.35

tidak melakukan penelitian lapangan : penelitian terhadap kasus PHK Massal, Penelitian terhadap jenis-jenis pemutusan kerja, penelitian penyebab terjadi pemutusan kerja secara massal.

## 2. Pendekatan

- a. Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan, yaitu dengan mengkaji Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia SIA NOMOR : KEP 150/MEN/2000
- b. Pendekatan Konseptual, Penelitian yang dilakukan dengan memberikan sudut pandang terkait penyelesaian permasalahan dan penelitian hukum dilihat dari aspek konsep hukum yang melatarbelakanginya.

## 3. Sumber Bahan Hukum

### a. Bahan Hukum Primer

Dalam penelitian menggunakan bahan primer berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku: Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia SIA NOMOR : KEP 150/MEN/2000.

### b. Bahan Hukum Sekunder

Dalam penelitian menggunakan bahan sekunder berupa hasil penelitian ataupun karya dari kalangan hukum (jurnal, artikel, disertasi, dan tesis)

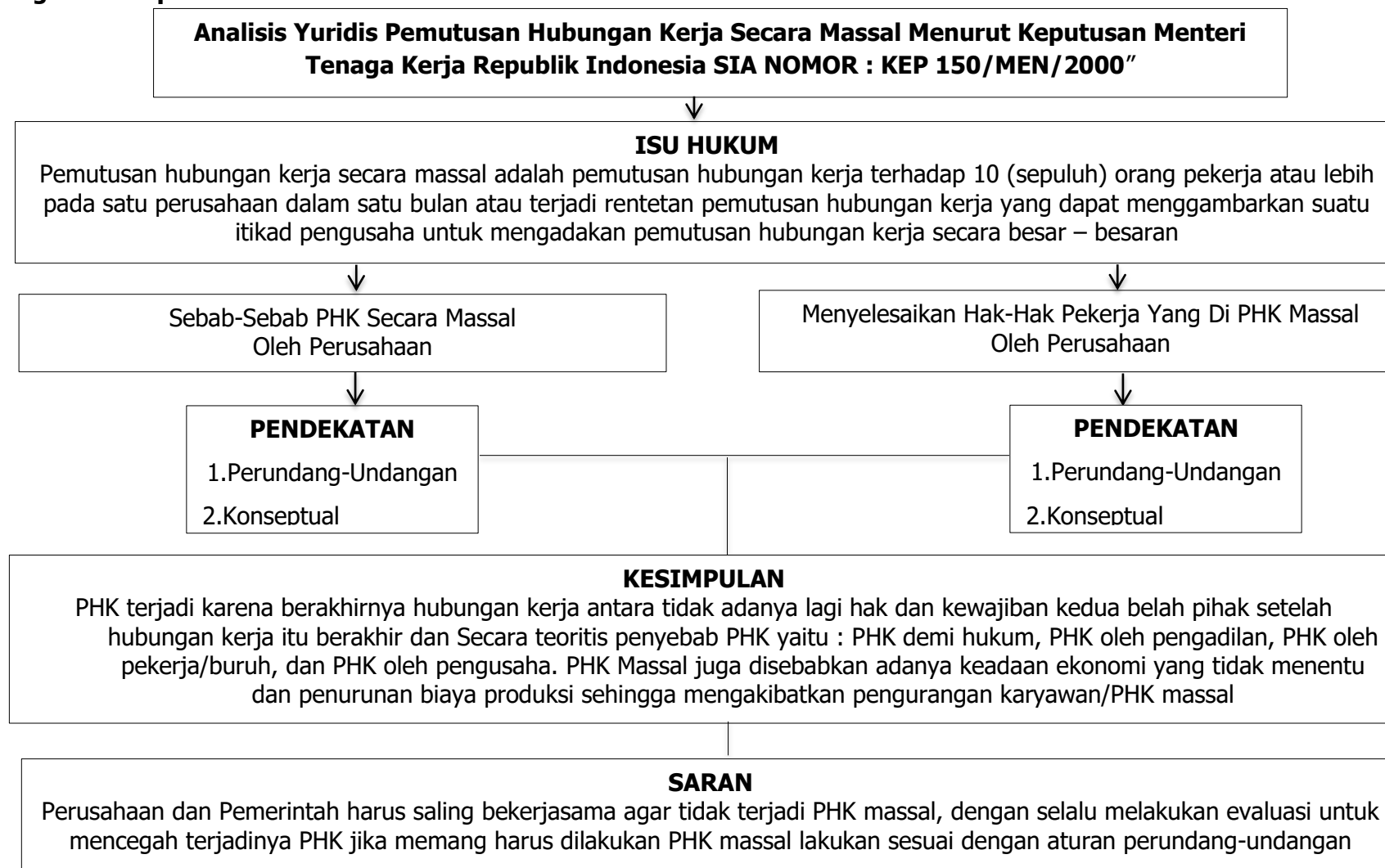
## 4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan – bahan hukum dilakukan dengan mengakses website, jurnal, artikel, dan tesis yang dipublikasikan secara online yang terkait isu dalam penelitian ini.

## 5. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum adalah bagaimana memanfaatkan sumber-sumber bahan hukum yang telah terkumpul untuk digunakan dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Bahan-bahan hukum yang telah berhasil dikumpulkan dilakukan analisis yakni deskripsi,

## 1.6 Kerangka Konseptual



## **1.7 Sistematika Penulisan**

### **1. Bab I Pendahuluan**

Menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, kerangka konseptual dan sistematika penulisan.

### **2. Bab II Tinjauan Pustaka**

Menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang relevan yaitu : Hukum Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (pengertian PHK, sebab terjadinya PHK, hak-hak buruh dalam PHK), Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Konteks PHK.

### **3. Bab III Pembahasan 1**

Menjelaskan mengenai pembahasan sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja secara massal yang disebabkan oleh perusahaan.

### **4. Bab IV Pembahasan 2**

Memaparkan dan menjelaskan mengenai penyelesaian hak-hak pekerja yang di PHK secara massal oleh perusahaan.

### **5. Bab V Penutup**

Menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari pembahasan yang telah dipaparkan.

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Hukum Ketenagakerjaan**

Pada awalnya, hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarang keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun akademik, hukum perburuhan yang dalam bahasa belanda disebut "*arbeidsrecht*", dimana kata tersebut banyak batasan pengertiannya yang menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam ayat 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>15</sup>

Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja<sup>16</sup> Maka apabila dilakukan perbandingan pendapat di antara para ahli hukum tentang hukum ketenagakerjaan, yaitu :

M.G Levenbach Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah suatu pimpinan, dengan keadaan kehidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaannya.<sup>17</sup> Selanjutnya menurut Prof. Iman Soepomo, S.H. Hukum perburuhan adalah kumpulan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah.<sup>18</sup> dan menurut Molenaar, Hukum Ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antar tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan pengusaha.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> Muhammad Sadi Is, dan Sobandi, *Op Cit*, hal 43

<sup>16</sup> Muhammad Sadi Is, dan Sobandi, *Loc. Cit*, hal 44

<sup>17</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM) Publishing: Jakarta, hal. 2

<sup>18</sup> Endah Pudjiastuti, 2008, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", University Press: Semarang, hal.1

<sup>19</sup> Senjun Manullang, 1990, "*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*" Rineka Cipta: Jakarta, hal.1



Pengertian hukum perburuhan menurut Molenaar, Mr. MG Levenbach, dan Imam Soepomo, semuanya mengartikan hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan . adapun pengertian hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Sebelumnya telah disebutkan bahwa tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan demikian dapatlah diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan berarti mencakup bidang hukum kepegawaian (hukum yang mengatur tentang hubungan antara Negara dengan pegawai/pegawai negeri) dan bidang hukum Perburuhan (mengatur hubungan antara buruh dengan majikan).<sup>20</sup>

Istilah buruh disebut dengan pekerja atau penerima kerja. Adapun istilah majikan dapat disebut dengan pengusaha atau pemberi kerja. Buruh tidak sama dengan pegawai. Perbedaan itu terletak pada subjek hukum yang mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja. Hukum Kepegawaian mengatur hubungan hukum yang mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh Negara dengan pegawai/pegawai negeri.<sup>21</sup>

Tenaga kerja memiliki arti yang lebih luas dibandingkan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan persepsi terhadap penggunaan istilah ketenagakerjaan lebih sesuai digunakan dalam pembahasan hukum ini. Seperti istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Perburuhan. Hukum Ketenagakerjaan meliputi unsur-unsur:<sup>22</sup>

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

---

<sup>20</sup> Asri Wijayanti, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Publishing: Jakarta: Sinar Grafika hal. 4

<sup>21</sup> Asri wijayanti, *Loc. Cit*, hal 4-5.

<sup>22</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Op. Cit*, hal.17

4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya termasuk dalam ruang lingkup hukum privat. Bersifat privat karena mengatur hubungan antar-orang perseorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh dan majikan, membina dan mengawasi proses hubungan industrial.<sup>23</sup>

Konstitusi telah menjelaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Pasal 27 ayat (2), dimana Negara wajib menyelenggarakan perlindungan bagi warga negaranya. Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, salah satu tujuan pembentukan Pemerintahan Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Kehadiran Undang-Undang Nomor. 25 Tahun 1997 telah menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana Jamsostek. UU ini ditangguhkan kemudian diganti oleh Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara/LN Tahun 2003 No.39, Tambahan LN.Tahun 2003 No.4279) yaitu :<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Muhammad Sadi & Sobandi IS, *Op Cit*, hal 34

<sup>24</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op. Cit*, hal, 3-7

1. Hukum Ketenagakerjaan juga disebut Hukum Perburuhan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279,3 memberikan definisi-pengertian sebagai pembatasan, antara lain bawah ini. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang da/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain.
5. Pengusaha adalah terdiri orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Kemudian orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Lalu orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan saebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah terdiri; setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam

penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

8. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
9. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
10. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau kumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
11. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari; oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
12. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
13. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan pengawasan dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundangundangan di bidang ketenagakerjaan.
14. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

15. Pemutusan Hubungan Kerja pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
16. Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh (loc-kout) seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

Undang-Undang yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dalam arti sesudah dilaksanakan hubungan kerja atau sesudah bekerja jika ada perselisihan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebagai peraturan pelaksana dari undang-undang tersebut di atas diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

## **2.2 Pemutusan Hubungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian PHK**

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Manulang (1988) mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja yaitu: <sup>25</sup>Pertama, Termination, putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak yang telah disepakati. Kedua, Dismissal, putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Ketiga, Redundancy, karena perusahaan

---

<sup>25</sup> Sofa Laela, "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat", *The Juris Review*: 245, 2020.

melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industry dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja, yang berakibat pada pengurangan tenaga kerja. Keempat, Retrenchment, yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

Berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila: Pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontrak kerja telah berakhir, adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada para pihak sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.<sup>26</sup>

Ada beberapa pemutusan hubungan kerja, yaitu:<sup>27</sup>

#### 1. Pemutusan Oleh Majikan/Pengusaha

Pengusaha berhak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh, apabila berbagai upaya dan pembinaan sudah dilakukan. Permohonan penetapan PHK diajukan oleh pengusaha secara tertulis kepada lembaga PPHI disertai alasan yang menjadi dasarnya, yaitu:

##### a. Pekerja/Buruh Telah Melakukan Kesalahan Berat

Kesalahan berat yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat (1) adalah:

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan

<sup>26</sup> Dedi Ismatullah dan R. Joni Bambang.S., 2013, "*Hukum Ketenagakerjaan*", Pustaka Setia: Bandung, hal. 299-300

<sup>27</sup> Endah Pudjiastuti, *Op. Cit*, hal.54-63

3. Mabuk, minum-minuman keras memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
  4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
  5. Menyerang/menganiaya/mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
  6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
  7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
  8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
  9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
  10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.
- b. Pekerja/Buruh Ditahan Pihak Berwajib Karena Diduga Melakukan Tindak Pidana

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bukan atas pengaduan pengusaha, setelah 6 (enam) bulan pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya, berdasarkan ketentuan Pasal 160 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya. Ada beberapa ketentuan yang harus diperhatikan oleh pengusaha terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena alasan ditahan oleh pihak berwajib, yaitu:

1. Bila pengadilan memutuskan perkara pidana ssebelum masa 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

2. Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja bersangkutan dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja bersangkutan tanpa harus mendapat penetapan dari Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang ter-PHK karena terjerat pidana mendapat uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

c. Pekerja/Buruh Melakukan Pelanggaran

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Sebelum melakukan PHK kepada pekerja/buruh terlebih dahulu harus diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Surat tersebut masing-masing berlaku paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jika pekerja/buruh mengakui PHK karena alasan ini maka ia berhak memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).

d. Terjadi Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh karena alasan perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, namun apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja ia berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan hal tersebut bukan dianggap sebagai pengunduran diri biasa, sehingga ia berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003



e. Perusahaan Tutup

Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian terus menerus dalam 2 (dua) tahun terus menerus oleh karena keadaan memaksa (force majeure). Untuk membuktikan perusahaan mengalami kerugian 2 (tahun) secara berturut-turut harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

f. Efisiensi

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup, namun bukan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi atau perampingan organisasi perusahaan. Untuk itu pekerja/buruh yang ter-PHK berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali dari yang ditentukan. Dalam hal efisiensi ini, pekerja/buruh yang akan ter-PHK, harus diperhatikan (masa kerjanya, loyalitasnya, dan jumlah tanggungan keluarganya).

g. Perusahaan Pailit

Pada saat perusahaan jatuh pailit maka pengusaha dapat menjadikannya sebagai alasan melakukan PHK karena hal ini terhadap pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja Pasal 156 Ayat (3) dan uang pengganti hak Pasal 156 Ayat (4) sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

h. Pekerja/Buruh Mangkir

Pengusaha dapat mem-PHK pekerja/buruh karena mangkir selama lima hari berturut-turut. Namun pengusaha juga wajib selama kurun waktu tersebut untuk memanggil pekerja 2(dua) kali secara patut serta tertulis dan pekerja tersebut tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah. Namun bila pada hari pertama pekerja/buruh masuk kerja dan langsung menyerahkan surat keterangan tertulis yang sah bahwa menjelaskan alasan mengapa tidak masuk kerja, maka pengusaha tidak dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan PHK. Penetapan lembaga PPHI tidak diperlukan bilamana PHK dilakukan dalam hal:

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
  2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauannya sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
  3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
  4. Pekerja/buruh meninggal dunia.
2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk bekerja terus-menerus bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI dengan alasan apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat waktu pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh yang akan mengundurkan diri adalah: Mengajukan permohonan mengundurkan diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal mulai

pengunduran diri, tidak terikat dalam ikatan dinas, tetap melakukan kewajiban sampai dengan tanggal pengunduran diri.

### 3. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Hubungan kerja putus demi hukum maksudnya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh serta pengusaha tidak perlu mendapat penetapan PHK dari PPHI. PHK ini terjadi bukan atas kedudukan pekerja/buruh ataupun pengusaha tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan dan telah disepakati dalam perjanjian kerja. PHK yang termasuk kategori tersebut yaitu; PHK karena pekerja/buruh meninggal dunia, PHK karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun, dan PHK karena berakhirnya perjanjian kerja.

#### 2.2.2 Sebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja/buruh memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, jika ingin diberhentikan harus disertai dengan alasan atau faktor tertentu dalam pemutusan hubungan kerja. Ada 5 (lima) faktor yang memengaruhi dalam perusahaan, yaitu:<sup>28</sup>

1. Adanya Pandemi Covid-19, Pada akhir 2019 awal dari munculnya suatu wabah penyakit yang disebabkan oleh virus corona atau Covid-19, kemunculannya terdeteksi pertama kali di Tiongkok kota Wuhan Provinsi Hubei dan pada tahun 2020 menyebar yang menyebabkan masalah besar didunia terutama di Indonesia yang sangat mempengaruhi dunia pekerjaan, disaat itulah banyak perusahaan mengurangi karyawan karena sudah menjadi kebijakan pemerintah untuk mengurangi penyebaran virus tersebut.
2. Faktor Pribadi, biasanya dipengaruhi oleh umur pekerja yang sudah menduduki masa pensiun, faktor tersebut merupakan salah satu pemutusan hubungan kerja

---

<sup>28</sup> Restu Purwaningtyas, *Faktor Yang Memengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Perusahaan*, Karimah Tauhid Volume 2 Nomor 3: 750-751, 2023

3. Budaya Perusahaan, dipengaruhi culture yang bervariasi di perusahaan, biasanya ada beberapa pekerja yang tidak cocok dengan budaya tersebut dan memilih untuk berhenti bekerja.
4. Kepuasan Kerja Secara Bersama, pekerja biasanya memiliki rasa tidak puas saat bekerja, misalnya pemimpin perusahaan yang kaku dan lingkungan yang toxic menyebabkan karyawan tersebut memilih berhenti bekerja. Tidak hanya itu terkadang pekerja yang tidak puas lebih suka bekerja sendiri, dimana ada pekerja yang mengandalkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu lebih baik mengerjakan sesuatu secara individu dari pada mengerjakan bersama.
5. Pencegahan perputaran karyawan yang tinggi, disebabkan lebihnya jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan, maka dari itu adanya pencegahan tersebut untuk mengurangi jumlah pekerja, dan pekerja yang sudah melebihi umur harus diganti oleh pekerja yang lebih muda. Oleh karena itu perputaran karyawan digunakan untuk menyeleksi karyawan yang seharusnya sudah pensiun atau sudah habis masa umurnya untuk bekerja di sebuah perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan oleh pengusaha setelah segala upaya untuk menghindarinya ternyata gagal, tetapi sebelumnya PHK tidak dapat dilakukan atau dilarang dalam hal-hal yaitu:<sup>29</sup>

- 1) Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-meneris.
- 2) Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara.
- 3) Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- 4) Pekerja menikah, hamil, melahirkan, atau gugur dalam kandungan.

---

<sup>29</sup> Munir Fuady, 2012, "*Pengantar Hukum Bisnis, Menata Bisnis Modern di Era Global*", PT.Citra Aditya Bakti: Bandung, hal.198-199

- 5) Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan, kecuali hal tersebut telah diatur dalam perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
- 6) Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau menjadi pengurus serikat pekerja.

### 2.2.3 Hak-Hak Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK, apabila PHK harus tetap dilakukan maka wajib dilakukan perundingan oleh para pihak yaitu pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Penetapan hak pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertera dalam pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/ Men/2000105, yaitu: <sup>30</sup>

1. Uang pesangon; adalah pembayaran berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja; adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti Kerugian; adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang,

---

<sup>30</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia SIA Nomor Kep.150/ Men / 2000105, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan*, Pasal 1

biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila terjadi PHK pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Perhitungan uang pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut: <sup>31</sup>

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
5. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;

---

<sup>31</sup> Undang-Undang *Ketenagakerjaan* Nomor 13 Tahun 2003 , Pasal 156.

7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/ buruh meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

### **2.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yaitu memberikan pelayanan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Fungsi dari pemerintah sendiri, memberikan pelayanan, menetapkan kebijakan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan menyelenggarakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karenanya fungsi pemerintah dalam memberikan pelayanan, yaitu melakukan mediasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.<sup>32</sup> sebelumnya, yang dimaksud hubungan industrial dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 16 "Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945".

---

<sup>32</sup> Rodiatun Adawiyah et.al, 2023, *Buku Pembelajaran Penyelesaian Hubungan Industrial*, Sigar P.Berutu:UNPRI PRESS, hal.2-3

Pada Hubungan Industrial terkadang timbul perselisihan antara pengusaha dengan paruh buruh biasanya timbul karena adanya perasaan-perasaan kurang puas terhadap apa yang sudah diperoleh baik dari kalangan pengusaha maupun dari kalangan para buruh. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 Ayat 1, tentang Penyelesaian Hubungan Industrial disebutkan bahwa:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Adapun penjelasan dari jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial di atas yaitu:<sup>33</sup>

1. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama.
2. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya

---

<sup>33</sup> Pasal 1 (Angka 2 sampai 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menganut penyelesaian di luar pengadilan dan Pengadilan Hubungan Industrial, yang dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pelimpahan perselisihan kepada pengadilan, karena PPHI mengutamakan penyelesaian "*win-win solution*" dengan harapan timbulnya perselisihan tidak akan mengganggu proses produksi barang maupun jasa di perusahaan. Adapun penjelasan mengenai penyelesaian di atas, yaitu<sup>34</sup>:

#### 1) Perselisihan Diluar Pengadilan

Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang PPHI Pasal 83 Ayat 1 "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Oleh karena itu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan sifatnya wajib, Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI ) yaitu sebagai berikut:<sup>35</sup>

- a. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 Angka 10)
- b. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Pasal 1 Angka 11)
- c. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

---

<sup>34</sup> Abdul R.Saliman, 2010, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Bandung: Pustaka Setia, hal.277

<sup>35</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 Angka 13)

- d. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 Angka 15)

## 2) Penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial dalam Undang-Undang PPHI Pasal 1 Angka 17 adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Untuk pertama kali Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibu kota provinsi yang meliputi daerah hukumnya meliputi daerah yang bersangkutan, sementara untuk kabupaten/kota yang padat industry, dengan keputusan presiden harus segera dibentuk pengadilan negeri setempat.

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh pekerja. Pengajuan gugatan harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat apabila gugatan penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban, apabila tergugat sudah memberikan jawaban, apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan, pencabutan gugatan akan dikabulkan pengadilan apabila disetujui tergugat. Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus.

## 2.4 Konteks Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal

PHK Massal atau pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran merupakan salah satu cara alternatif dalam mengurangi biaya operasional perusahaan, hal ini disebabkan oleh fakta bahwa gaji karyawan dapat mencapai 20-50% dari total biaya operasional. Dengan demikian, pelaksanaan PHK dapat secara efektif mengurangi beban operasional dan mengalihkan dana yang sebelumnya digunakan untuk gaji karyawan ke dalam biaya produksi. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal terjadi disebabkan dari adanya ekonomi dunia yang tidak menentu, kesulitan dalam mendapatkan pendanaan, dan ketidakmampuan sebagian perusahaan untuk menjaga kelangsungan operasi bisnis mereka. Oleh karena itu, banyak perusahaan dalam negeri yang memutuskan langkah pemutusan hubungan kerja massal, selain itu juga faktor pemicu PHK Massal ini disebabkan oleh penurunan produksi perusahaan yang memaksa mereka untuk melakukan PHK, yaitu mengurangi sejumlah pekerja, untuk menjaga stabilitas bisnis yang dibiayai oleh pemodal.

PHK massal menunjukkan bahwa fundamental perekonomian masih belum stabil pasca wabah COVID-19 di semua industri. Ketimpangan sosial di Indonesia terkena dampak signifikan dari PHK besar-besaran ini. Bagaimanapun cara perusahaan memutuskan hubungannya dengan pekerja/buruh entah adil atau tidak, tetap saja mempunyai dampak terhadap karyawan yang kehilangan pekerjaan, dan terkadang mereka yang masih tetap di perusahaan belum diberhentikan (*Black Etal 2015*) terkadang mengalami kecemasan dan ketakutan yang dipengaruhi ketidakpastian tentang pekerjaan mereka, yang nantinya akan menjadi orang berikutnya untuk diberhentikan dan efeknya terkadang buruk terhadap kesehatan mereka (*Caroli & Godard, 2016*).<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Susi Sulastri dan Dede, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Potong Gaji Terhadap Kesehatan Mental Karyawan UMKM di Lampung Timur Pada Era Pandemi Covid-19", Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lantim Way Jepara, 2021, hal.3

Sullivan dan Von Watcher (2006) menyatakan bahwa tingkat kematian nampak meningkat secara mencolok pada tahun-tahun setelah PHK Massal. "Sullivan dan Von Watcher ini pada tahun 2006 melakukan analisa terhadap data administratif dari pekerja di Pennsylvania pada tahun 1970 hingga 1980, dipasangkan dengan data dari Data kematian dalam lembaga Administrasi Jaringan Sosial sejak tahun 1980 hingga 2006. Penelitian tersebut dilakukan di Pennsylvania setelah peristiwa PHK massal di tahun 1970 – 1980 karena resesi ekonomi terjadi". Darity dan Goldsmith pada tahun 1996 yang menyatakan bahwa kehilangan pekerjaan memiliki pengaruh langsung kepada keadaan mental seseorang. "Bahwa dalam berbagai literatur psikologi, telah diteliti bahwa setelah kehilangan pekerjaan muncul gejala rendahnya kepuasan kerja, depresi, harga diri rendah, ketidakbahagiaan, dan bahkan bunuh diri. Hal-hal tersebut muncul karena menurunnya pendapatan, namun ada hal-hal lain lagi yang muncul karena pekerjaan bukan satu-satunya sumber pendapatan, namun juga menyediakan interaksi sosial, memberi identitas yang baik di masyarakat, dan mempengaruhi rasa percaya diri para korban PHK tersebut.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> *Ibid*, hal.4

### **BAB 3**

#### **Sebab – Sebab Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal**

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>38</sup>

PHK berarti suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya<sup>39</sup> berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

---

<sup>38</sup> Asri wijayanti, *Op. Cit*, hal 158

<sup>39</sup> *Ibid*

Sering kita mendengar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di dunia kerja di mana dengan PHK ini berakibat terjadinya berakhirnya hubungan kerja antara tidak adanya lagi hak dan kewajiban kedua belah pihak setelah hubungan kerja itu berakhir, meski di masyarakat PHK ini terkadang terdengar negatif dikarenakan kita berpikir pekerja/buruh karena kesalahannya pengusaha mem-PHK pekerja/buruh yang padahal kenyataannya tidak selalu pengusaha yang mem-PHK pekerja/buruhnya namun karena ada beberapa hal PHK terjadi. PHK juga di sini tidak selalu diartikan dipecat<sup>40</sup>, dikarenakan ada beberapa sebab terjadinya PHK.

Beberapa penyebab terjadinya PHK oleh pengusaha berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut: <sup>41</sup>

1. Berakhirnya hubungan kerja, diatur dalam pasal 154. Berakhirnya hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia, pekerja mencapai usia pensiun (juga diatur dalam pasal 167), dan berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Karyawan terbukti telah melakukan kesalahan berat, diatur dalam pasal 158. Dalam pasal tersebut ada sepuluh kategori kesalahan berat, salah satunya yaitu pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Karyawan ditahan oleh Pihak yang berwajib dikarenakan bukan atas laporan Pengusaha, diatur dalam pasal 160. Apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.
4. Pekerja melakukan pelanggaran, diatur dalam pasal 161. Pekerja telah melakukan pelanggaran atas kesepakatan kerja, peraturan perusahaan dan peraturan internal lainnya yang telah disepakati, setelah perusahaan telah memberikan surat peringatan sebanyak 3 kali secara berturut-turut kepada yang bersangkutan.

---

<sup>40</sup> Rukiyah L & Darda Syahrizal, *Op. Cit*, hal 239.

<sup>41</sup> Ni Komang Sri Intan Amilia dan I Gede Yusa, "*Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*", Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, hal.1

5. Perubahan status, penggabungan, peleburan/perubahan kepemilikan (pasal 163). Apabila terjadi PHK karena terjadi perubahan status, penggabungan (merger), peleburan (konsolidasi) atau perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi), dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka terhadap pekerja berhak atas uang pesangon satu kali dan uang pengganti hak. Apabila PHK yang terjadi disebabkan oleh perubahan status, merger, atau konsolidasi, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja berhak uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang pengganti hak.
6. Perusahaan mengalami kerugian, diatur dalam pasal 164. PHK terjadi apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam hal mana Perusahaan telah mengalami kerugian secara berturut-turut selama 2 tahun.
7. Perusahaan dalam keadaan Pailit, diatur dalam pasal 165. Pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156.
8. Karyawan Mangkir atau Karyawan tidak masuk bekerja tanpa ijin minimal selama 5 hari berturut-turut dimana Perusahaan telah melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali dan Karyawan tidak dapat memberikan alasan yang dapat diterima Perusahaan (pasal 168).

Dalam kasus PHK massal atau pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran merupakan salah satu cara alternatif dalam mengurangi biaya operasional perusahaan, hal ini disebabkan oleh fakta bahwa gaji karyawan dapat mencapai 20-50% dari total biaya operasional. Dengan demikian, pelaksanaan PHK dapat secara efektif mengurangi beban operasional dan mengalihkan dana yang sebelumnya digunakan untuk gaji karyawan ke dalam biaya produksi. Penyebab PHK massal terjadi disebabkan dari adanya ekonomi dunia yang tidak menentu, kesulitan dalam mendapatkan pendanaan, dan ketidakmampuan sebagian perusahaan untuk menjaga kelangsungan operasi bisnis mereka. Oleh karena itu, banyak perusahaan dalam negeri yang memutuskan langkah pemutusan hubungan kerja massal, selain itu juga faktor pemicu PHK massal ini disebabkan oleh penurunan produksi perusahaan yang memaksa mereka untuk melakukan PHK, yaitu mengurangi sejumlah pekerja, untuk menjaga stabilitas bisnis yang dibiayai oleh pemodal.



## **BAB 4**

### **Penyelesaian Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Oleh Perusahaan**

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Penetapan hak pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertera dalam pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/ Men/2000, yaitu:

1. Uang pesangon; adalah pembayaran berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja; adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti Kerugian; adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila terjadi PHK pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Perhitungan uang pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;

7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
5. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/ buruh meliputi:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pemutusan Hubungan Kerja Massal seringkali menimbulkan adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, oleh karena itu dapat dilakukan sebuah

langkah melalui jalur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:<sup>42</sup>

*Tahap I* : Melakukan musyawarah untuk mufakat

*Tahap II* : Jika tidak tercapai musyawarah, para pihak yang bersalah dapat menempuh jalur Pengadilan dan jalur Luar Pengadilan.

Apabila yang ditempuh adalah jalur luar pengadilan, maka tersedia alternatif-alternatif yaitu:<sup>43</sup>

Pertama, Bipartit yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perlu diperhatikan dalam melakukan bipartite kedua belah pihak wajib memiliki itikad baik, bersikap santun dan tidak anarkis serta menaati tata tertib perundingan yang disepakati.

“Setiap perundingan di tingkat bipartit ini wajib dibuat Risalah Perundingan yang memuat: nama lengkap dan alamat pihak berperkara; tanggal dan tempat perundingan; pokok masalah atau alasan perselisihan; pendapat para pihak berperkara; kesimpulan/hasil perundingan; tanggal dan tanda tangan kedua belah pihak yang melakukan perundingan”

Ketika sudah terjadi kesepakatan diantara kedua belah pihak, maka sebaiknya langsung dibuatkan perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang terlibat dalam perselisihan tersebut (Pasal 7 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI). Setelah dibuatkan perjanjian dan sudah ditandatangani oleh kedua belah pihak yang bersengkata, maka wajib segera mendaftarkannya ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Anamun jika dikemudian hari terjadi wanprestasi diantara salah satu pihak yang tidak berkomitmen dan konsisten melaksanakan kesepakatan yang sudah disetujui bersama, maka pihak yang merasa dirugikan perdatanya berhak mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan (Pasal 7 Ayat 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI) jangka waktu

---

<sup>42</sup> Munir Fuady, *Op. Cit*, hal. 200

<sup>43</sup> Novi Herawati, Ro'fah Setiawati, Irma Cahyaningtyas, *Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan*, NOTARIUS, Volume 14 Nomor 1 : 432, 2021

penyelesaian bipartit 30 hari sejak terjadinya perundingan, jika sudah lewat dari jangka tersebut maka perjanjian batal demi hukum.

Kedua, Konsiliasi yaitu penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Pada tingkat konsiliasi ini manakala sudah terjadi kata sepakat antara kedua belah pihak, harus segera dibuat perjanjian bersama dan ditandatangani kedua belah pihak. Namun manakala tidak terjadi kata sepakat maka konsiliator akan mengeluarkan atau memberikan pendapat/nasehat untuk penyelesaian kasus tersebut (Pasal 23 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI). Konsiliator hanya memberikan nasehata/anjuran saja dan bukan memberikan putusan atas perselisihan. Dengan demikian pihak yang berselisih tidak wajib mengikuti dan bahkan dapat menolaknya jika dirugikan, jangka batas waktu pihak yang berselisih 30 hari

Ketiga, Arbitrase yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Namun manakala ada hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka dapat dilakukan *Judicial Review* ke Mahkamah Agung. Pengajuan ke Mahkamah Agung paling lambat 30 hari setelah dikeluarkannya putusan arbitrase tersebut. Ketentuan-ketentuan untuk mengajukan *Judicial Review* (Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI) antara lain:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;

- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

Keempat, Mediasi yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediasi menjadi jalan terakhir ketika belum terjadi kata sepakat diantara kedua belah pihak yang berselisih dan apabila kedua belah pihak belum menetapkan pilihan dalam penyelesaian perselisihannya apakah melalui dengan cara konsiliasi, arbitrase atau menolak kedua-duanya tersebut. Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi (Pasal 13 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI) maka dilakukan:

- a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
- b) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak
- c) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis
- d) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis
- e) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

## **BAB 5 PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

1. Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena berakhirnya hubungan kerja antara tidak adanya lagi hak dan kewajiban kedua belah pihak setelah hubungan kerja itu berakhir, Ada beberapa penyebab PHK yaitu : PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. Serta pada banyak kasus PHK massal terjadi karena PHK yang dilakukan dapat secara efektif mengurangi beban operasional dan mengalihkan dana yang sebelumnya digunakan untuk gaji karyawan ke dalam biaya produksi. Oleh karena itu, banyak perusahaan dalam negeri yang memutuskan langkah pemutusan hubungan kerja massal, selain itu juga faktor pemicu PHK massal ini disebabkan oleh penurunan produksi perusahaan yang memaksa mereka untuk melakukan PHK, yaitu mengurangi sejumlah pekerja, untuk menjaga stabilitas bisnis yang dibiayai oleh pemodal.
2. Kedua, Penetapan hak pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertera dalam pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/ Men/2000, yaitu:
  - a. Uang pesangon; adalah pembayaran berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja; adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
  - c. Ganti Kerugian; adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

## 5.2 Saran

1. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal merupakan langkah terakhir yang dilakukan, karena itu sebaiknya perusahaan bisa jelaskan alasan di balik PHK tersebut dengan jelas pada karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman. Pemerintah dan perusahaan bisa melakukan;
  - a. Konsultasi dengan serikat pekerja, jika ada serikat pekerja/wakil karyawan penting untuk melibatkan mereka dalam proses perundingan dan mencari solusi bersama untuk meminimalkan dampak PHK massal.
  - b. Evaluasi dampak sosial dan ekonomi, sebelum mengambil keputusan PHK massal, penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap dampak sosial dan ekonomi jangka pendek dan jangka panjang dari langkah tersebut
  - c. Alternatif lain selain PHK massal, bisa dilakukan adanya pengurangan jam kerja, cuti tanpa gaji, atau program pemutusan hubungan kerja sukarela sebagai opsi yang lebih sopan
  - d. Komunikasi transparan, pemerintah perlu berkomunikasi secara terbuka dan jelas dengan karyawan kalau perlu kepada masyarakat tentang alasan di balik PHK massal tersebut. Transparansi akan membantu mengurangi ketidakpastian dan membangun kepercayaan
  - e. Penyedia dukungan dan pelatihan, pemerintah dapat mempertimbangkan menyediakan dukungan finansial sementara, pelatihan keterampilan, atau bantuan penempatan kerja untuk membantu karyawan yang terkena PHK massal menemukan pekerjaan baru atau berwirausaha
  
2. Dalam pemberian hak-hak bagi pekerja perusahaan juga harus mampu memperhatikan:
  - a. Pastikan karyawan yang di PHK diberikan kompensasi yang sesuai dengan aturan hukum dan kebijakan perusahaan.
  - b. Sediakan bantuan bagi karyawan ter-PHK untuk mencari pekerjaan baru, seperti bimbingan karir atau seminar pencarian kerja.

- c. Jika memungkinkan, rencanakan pengurangan tenaga kerja secara bertahap untuk meminimalkan dampaknya terhadap karyawan.
- d. Perhatikan dampak psikologis, PHK massal bisa menyebabkan banyak karyawan mengalami kecemasan bahkan stress, karena itu sediakan dukungan psikologis bagi karyawan yang membutuhkannya.
- e. Evaluasi dan pembelajaran secara menyeluruh setelah PHK massal dilakukan untuk menghindari kejadian tersebut terjadi.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM) Publishing: Jakarta*
- Abdul R.Saliman, 2010, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Bandung: Pustaka Setia
- Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara : Malang
- Asri Wijayanti, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Publishing:Jakarta: Sinar Grafika
- Endah Pudjiastuti, 2008, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", University Press: Semarang
- Muhammad Sadi Is dan Sobandi, 2020, "*Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*" Publishing: Jakarta Kencana
- Munir Fuady, 2012, "*Pengantar Hukum Bisnis, Menata Bisnis Modern di Era Global*", Citra Aditya Bakti: Bandung
- Peter Mahmud Marzuki, 2007, "*Penelitian Hukum*", Kencana Preanada Group: Jakarta
- Senjun Manullang, 1990, "*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*" Rineka Cipta: Jakarta

### Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan

### JURNAL

- Sofa Laela, "*Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat*", The Juris Review: 245, 2020.
- Novi Herawati, Ro'fah Setiawati, Irma Cahyaningtyas, *Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan*, NOTARIUS, Volume 14 Nomor 1 : 432, 2021

Restu Purwaningtyas, *Faktor Yang Memengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Perusahaan*, Karimah Tauhid Volume 2 Nomor 3: 750-751, 2023

### **Skripsi**

Edgar Panusunan Doli Panjaitan, 2023, "*Analisis Yuridis Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Secara Massal Oleh Perusahaan PT.Sumatera Timberindo Industry*", Skripsi, Program Studi Ilmu Hukum Universitas HKBP NOMMENSEN : Sumatera Utara

MN TRISUBEQI, 2021, "*Analisis Tinjauan Yuridis Terkait Kebijakan PHK Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19*", Skripsi, Program Studi Ilmu Hukum UNMAS DENPASAR : Bali

### **Artikel**

Ana Rochmatul Laili, "*Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*", 2020

Susi Sulastri dan Dede, "*Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Potong Gaji Terhadap Kesehatan Mental Karyawan UMKM di Lampung Timur Pada Era Pandemi Covid-19*", Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lantim Way Jepara, 2021

Ni Komang Sri Intan Amilia dan I Gede Yusa, "*Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*", Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

### **INTERNET**

Satu Data Kemnaker, 11-07-2023, Tenaga Kerja ter-PHK Juni tahun 2023, Hubungan Industrial dan Jamsostek,  
<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1224>.

Daftar Perusahaan Yang PHK Pekerja di Indonesia Sejak Awal 2023, 04-05-2024, 15.51, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230611143643-92-960390/daftar-perusahaan-yang-phk-pekerja-di-indonesia-sejak-awal-2023>

Acungan Jempol di Atas Empat Lipatan Jari untuk Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia 10 Juni 2024, 19.45,  
<https://www.kompasiana.com/sunanamiruddin5274/64bba7bba0688f3d1238a362/acungan-jempol-di-atas-empat-lipatan-jari-untuk-mahkamah-konstitusi-republik-indonesia>