

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

***JURIDICIAL 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***

Ratna Sugihartatik¹⁾, Tedjo Asmo Sugeng²⁾, Mohammad Nurman³⁾
rsugihartatik@gmail.com

¹⁾Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universita Abdurachman Saleh Situbondo

²⁾Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universita Abdurachman Saleh Situbondo

³⁾Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universita Abdurachman Saleh Situbondo

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 awalnya bertujuan untuk menemukan, memahami, dan menganalisis sesuatu sebab-sebab PHK secara massal yang disebabkan oleh perusahaan. kedua untuk mengetahui, memahami serta menganalisis dan mengatur hak-hak karyawan yang terkena PHK dalam jumlah besar oleh perusahaannya.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian kepustakaan yang menganalisis bahan-bahan hukum primer dan sekunder. menggunakan pendekatan hukum (undang-undang) dan konseptual. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan Pertama, Pemutusan Hubungan Kerja secara massal disebabkan oleh 4 (empat) penyebab Secara teoritis yaitu : PHK karena hukum, PHK dilakukan oleh pengadilan, PHK diakibatkan pekerja/buruh itu sendiri, dan PHK yang dilakukan pengusaha. Serta pada banyak kasus PHK massal terjadi karena PHK yang dilakukan, secara efektif mengurangi biaya operasional dan memindahkan dana yang awalnya diberikan kepada karyawan akhirnya dialihkan pada 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*

PENDAHULUAN

Seseorang bekerja pada hakikatnya adalah memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga, seperti papan, sandang, pangan, pendidikan, dan kesehatan. Sebabnya, pekerjaan termasuk hak setiap manusia dan wajib dilindungi serta diakui oleh negara. Untuk mengamankan hak setiap warga Negara dalam ketentuan "Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang 1945 Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"¹.

Terdapat tantangan, mungkin terjadi dalam setiap pekerjaan, yaitu pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan dengan perusahaannya, pekerjaan pada perusahaan yang didalamnya banyak karyawan dan harus berkolaborasi satu sama lain. Tujuan perusahaan memperkerjakan banyak karyawan terutama pada ruang lingkup industri yaitu mengifisiensi waktu yang dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi kelelahan yang berarti dan dapat tercapainya target yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut.

Pengertian hubungan kerja adalah hubungan kerja yang terjadi antara kedua belah pihak (pengusaha dan buruh/pekerja). Dengan asumsi bahwa kontrak kerja adalah peristiwa yang sah yang menghasilkan kebebasan dan komitmen perusahaan dan buruh/pekerja, maka muncullah masalah

¹ Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia

hukum²

Peran tersebut dapat atau tidaknya dijalankan suatu badan hukum disebut hak oleh karena itu, pelanggaran hak tidak menimbulkan sanksi apa pun terhadap pelakunya. Peran yang harus dijalankan oleh badan hukum (pengusaha dan pekerja) kini disebut kewajiban. Jika terjadi pelanggaran terhadap tugas, semua pelaku berisiko dikenakan sanksi.³ Di dalam perusahaan pengusaha boleh PHK sebagai langkah terakhir terhadap pekerja/buruh, 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”⁴

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 2021⁵, namun kenyataannya pada tahun 2023 data terbaru menurut Satu Data Kementerian Tenaga kerja ter-PHK pada periode Januari-Juni 2023 naik 26.400 orang pekerja yang ter-PHK . Jumlah tersebut terkumpul karena terdapat 26 provinsi melaporkan kepada dinas ketenagakerjaan di tingkat provinsi maupun kab/kota yang sampai di tahun 2024 ini terjadi banyak kasus PHK massal yang belum terdata. Melihat banyak pekerja tidak memiliki pekerjaan karena masalah tersebut, mereka berhak mendapatkan jaminan dan perlindungan hukum secara jelas.⁶

METODE PENELITIAN

Dalam menulis suatu penelitian hendaknya gunakan metode secara tersusun yang tujuannya agar menghasilkan cara berpikir yang baik untuk memeriksa keaslian penelitian tersebut terhadap suatu permasalahan . Metodologi penelitian mencakup lima (5) topik utama, yaitu jenis penelitian, pendekatan masalah, sumber data, teknik pengumpulan informasi, dan pemeriksaan informasi. Strategi yang dipakai selama penelitian hukum normatif (Legal Research) yaitu pendekatan hukum (perundangan) dan pendekatan konseptual.

Ada berbagai metode dalam menulis penelitian dengan suatu metode, penelitian yang dikerjakan dapat tersusun dengan baik dan tidak keluar dari topik pembahasan. Sumber temuan penelitian diambil dari studi literatur seperti dokumen termasuk karya bacaan lain

² Ariffudin Muda Harahap, 2020, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, Literasi Nusantara, hal.66

³ *Ibid*

⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep - 150 / Men/2000

⁵ Satu Data Kemnaker, 27-01-2023, “*Tenaga Kerja ter-PHK Juni tahun 2022, Hubungan Industrial dan Jamsostek* , <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/954>.

⁶ 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>.

serta media massa, yang berkaitan langsung dengan pembahasan faktor penyebab PHK massal dan solusinya.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sebab – Sebab Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal

Permasalahan ketenagakerjaan sering kali dilihat hanya sebagai akibat dari pertumbuhan ekonomi, dan hanya pertumbuhan yang ditekankan dan diupayakan. Untuk meningkatkan efisiensi usaha, jika timbul masalah dalam pertumbuhan perusahaan, perusahaan dapat membatasi kerja yang tidak disukai banyak orang, atau dengan kata lain memutuskan kontrak. Permasalahan PHK juga harus dapat dilihat oleh pemerintah karena akibatnya menimbulkan banyak pengangguran dan turunya daya beli masyarakat terhadap suatu barang.

Secara umum, keberlangsungan ikatan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja dapat terjamin jika diantara pihak tersebut tetap mampu percaya serta menaati kesepakatan bersama. Adanya hubungan timbal balik antar pegawai, karena setiap pihak punya hak dan kewajiban. Tidak terkecuali dalam hal pemberhentian, pengurus wajib memberikan hak dan kewajiban terhadap pekerja sesuai aturan pada saat dibuatnya perjanjian kerja.⁸

Terdapat pemutusan hubungan kerja, diantaranya:⁹

1. Pemutusan Dilakukan Oleh Majikan/Pengusaha

Pengusaha berhak memberhentikan pekerja setelah berbagai upaya dan pembinaan dilakukan. Permohonan pemberhentian diajukan oleh pengusaha kepada lembaga PPHI secara tertulis dengan menyebutkan alasan sebagai berikut:

a. Adanya kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh

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

1. Pencurian, penggelapan, atau penipuan terhadap aset atau dana perusahaan
2. Memberikan data palsu atau data yang disalahartikan sehingga merugikan perusahaan
3. Meminum minuman keras yang memabukkan, menggunakan serta mengedarkan, psikotropika, dan obat-obatan terlarang lainnya di lingkungan kerja
4. Maraknya perilaku asusila atau perjudian di tempat kerja
5. Menyerang, menindas/mengompromikan, atau menakut-nakuti rekan kerja atau bisnis di lingkungan kerja
6. Meyakinkan rekan kerja atau bisnis untuk melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan pedoman
7. Merusak properti perusahaan yang mengakibatkan kerugian finansial bagi bisnis

⁷ Irwan Yulianto, “Tinjauan Hukum Pidana Terhadap Tindakan Main Hakim Sendiri”, Jurnal Ilmiah Fenomena, Volume 21 Nomor 1 : 4, 2023

⁸ B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005, “Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Admministratif dan Operasional”, PT. Bumi Aksara : Jakarta, hal. 305

⁹ Dedi Ismatullah dan R. Joni Bambang.S. , 2013, “Hukum Ketenagakerjaa”, Pustaka Setia: Bandung , hal. 299-300

8. Mencederai rekan kerja atau atasan dengan disengaja atau karena kelalaian di tempat kerja.
 9. Pekerja mengungkapkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
 10. Tindakan lain di dalam perusahaan dengan ancaman hukuman maksimal lima tahun.
- b. Pekerja/Buruh Ditahan Oleh Pihak Berwajib Diduga Melakukan Tindak Pidana
- Pengusaha melakukan PHK kepada pekerja/buruh bukan atas pengaduan pengusaha, setelah 6 (enam) bulan pekerja/buruh tidak harus melakukan pekerjaannya seperti sebelumnya, menurut 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 syarat yang harus diperhatikan oleh pengusaha terkait dengan PHK dikarenakan alasan ditahan pihak berwajib, yaitu:
1. Pengusaha wajib menawarkan pekerjaan baru kepada pekerja jika pengadilan memutuskan bahwa pekerja tidak bersalah dalam kasus pidana sebelum batas waktu 6 (enam) bulan.
 2. Jika pengadilan memutuskan sebelum 6 (enam) bulan dan dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan PHK tanpa harus mendapatkan jaminan dari PPHI. Buruh yang di PHK karena dihukum karena melakukan tindak pidana, mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.
- c. Pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh
- Pengusaha dapat memecat karyawannya apabila terjadi pelanggaran dari kontrak kerja, aturan perusahaan, atau ketentuan yang sudah dijanjikan bersama. Sebelumnya pengusaha dapat memecat seorang karyawan atau pekerja, pengusaha sebaiknya dapat memberikan surat peringatan satu, dua serta tiga. Surat tersebut berlaku enam bulan, kecuali sudah ada ketentuan lain pada kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama.
- Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jika pekerja/buruh mengakui PHK karena alasan ini maka pekerja/buruh mendapatkan haknya berupa 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 memberhentikan pekerja/buruh karena adanya penyesuaian status, peleburan, penggabungan, atau perubahan tanggung jawab organisasi, namun apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat bekerja kembali, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, dan hal ini tidak dapat dianggap sebagai pemutusan hubungan kerja biasa, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang pesangon 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 Telah Tutup

Perusahaan dapat mengambil langkah PHK terhadap pekerja/buruh karena kerugian terus-menerus pada perusahaan dalam 2 tahun oleh keadaan memaksa (*force majeure*). Untuk membuktikan perusahaan telah mengalami masalah kerugian dalam rentang waktu 2 tahun secara terus-menerus wajib dibuktikan yaitu adanya laporan anggaran selama 2 tahun sebelumnya yang telah diperiksa oleh akuntan publik.

f. Terdapat Efisiensi

Seorang pengusaha bisa mengambil langkah PHK pekerja/buruh diakibatkan perusahaan tutup, namun bukan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, tetapi perusahaan melakukan efisiensi atau perampingan organisasi perusahaan. Oleh karena itu pekerja/buruh yang ter-PHK wajib atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan. Pada efisiensi berikut, pekerja/buruh ter-PHK mampu mendapatkan hak yang lain terkait (waktu lama bekerja, dedikasinya, dan jumlah dalam memenuhi kebutuhan keluarganya).

g. Perusahaan Telah Mengalami Kepailitan

Pada saat perusahaan jatuh pailit pengusaha bisa menjadikannya sebagai alasan terjadinya PHK kepada pekerja/buruh wajib mendapat uang pesangon sesuai Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan selama bekerja 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 memecat karyawannya jika dalam waktu 5 hari secara terus-menerus sudah tidak masuk kerja. Namun, dalam jangka waktu tersebut pun, pemberi kerja wajib memanggil pekerja secara resmi sebanyak 2 kali yang sudah tertulis dan pekerja tidak bisa menyampaikan alasan secara tertulis tanpa disertai bukti yang sah. Tetapi, jika pekerja kembali bekerja pada hari pertama dan segera yang menjelaskan alasan ketidakhadirannya, maka pemberi kerja tidak bisa hal pemecatan dijadikan sebagai sebuah alasan. Penetapan lembaga PPHI tidak diperlukan apabila pengakhiran terjadi pada:

1. Pekerja yang masih pada masa percobaan dapat diminta terlebih dahulu pada aturan tertulis
2. Pekerja memberikan permohonan untuk keluar dari pekerjaannya menurut aturan menurut kemauannya, yang didalamnya tidak boleh ada tanda-tanda tekanan dari pemberi kerja, sehingga putus hubungan kerja untuk jangka waktu sesuai dengan kontrak kerja.
3. Pekerja yang pada akhirnya sudah memasuki pensiun, sebagaimana ditentukan pada kontrak perusahaan, aturan perusahaan, adanya perjanjian bersama yang melibatkan ketentuan hukum.
4. Pekerja meninggal dunia

2. Pekerja/Buruh Melakukan Pemutusan Hubungan kerja

Pekerja/buruh punya hak untuk memutuskan perjanjian kerja dengan pengusaha dimana pada

prinsipnya dalam bekerja tidak ada paksaan untuk melakukannya secara terus-menerus tanpa ia menghendaknya sendiri. Pihak pekerja/buruh bisa melakukan permohonan PHK pada lembaga PPHI dengan alasan apabila ada perbuatan pengusaha :

- a. Adanya tindakan aniaya, penghinaan yang kasar dan tindakan ancaman
- b. Pekerja/buruh dibujuk dan disuruh dalam perbuatan yang melanggar aturan undang-undang
- c. Dalam pembayaran upah tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan bisa sampai 3 bulan/lebih
- d. Kewajiban yang seharusnya dilakukan oleh pengusaha tidak dilakukan
- e. Tindakan memerintah pekerja/buruh untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak diatur secara tertulis
- f. Diberikan pekerjaan yang berbahaya yang seharusnya tidak boleh karena tidak tercantum dalam perjanjian

Syarat-syarat pekerja/buruh pada saat akan mengundurkan diri adalah: Mengajukan permohonan mengundurkan diri secara tertulis paling lama 30 hari sejak tanggal pertama pengunduran diri, tidak ada ikatan dinas, bisa melakukan kewajiban sampai dengan tanggal pengunduran diri.

3. Hubungan Kerja Putus Karena Hukum

Hubungan kerja diputus karena peraturan, yang berarti bahwa hubungan kerja akan berakhir dan tenaga ahli/pekerja dan manajer tidak akan mendapatkan jaminan akhir dari PPHI. Pengakhiran tersebut juga bukan atas kehendak mereka melainkan karena kondisi, prinsip-prinsip hukum yang telah ditetapkan. Pengakhiran tersebut meliputi; pengakhiran karena meninggalnya pekerja/buruh, pengakhiran karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun, dan pengakhiran karena berakhirnya perjanjian kerja.

Karena ada beberapa macam PHK maka dalam melakukannya harus dilakukan sesuai dengan prosedur dimana, pada awalnya dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1969 secara eksplisit yang diatur cuma prosedur karena pengusaha, itupun cuma PHK kesalahan berat. Tetapi, pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 berkembang aturan prosedur PHK karena pekerja/buruh yang juga ada prosedur PHK secara umum¹⁰

PHK yang sering terjadi saat ini, khususnya PHK massal atau besar-besaran, merupakan salah satu alternatif solusi untuk menekan biaya operasional suatu perusahaan, karena penghasilan yang dapat naik 20-50% dari jumlah anggaran operasional. Oleh karena itu, penerapan PHK karyawan dalam biaya operasional dapat dikurangi dan modal tersebut dapat dialihkan yang awalnya digunakan untuk membayar karyawan ke biaya produksi. Penyebab terjadinya PHK karena situasi perekonomian global tidak stabil dan masalah a pada peningkatan modal serta tidak mampunya beberapa perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan operasi bisnis. Karena itu banyak

¹⁰ Arifuddin Muda Harahap, *Op. Cit*, hal. 168

perusahaan di dalam negeri bertindak melakukan PHK terhadap pekerjanya. Lebih lanjut, penyebab PHK massal adalah turunnya output perusahaan, sehingga terjadi pengurangan jumlah pekerja, demi menjaga keseimbangan perusahaan yang sudah didanai investor

PHK massal ini membuktikan bahwa ekonomi masih belum stabil setelah merebaknya penyakit virus corona pada semua industri. Ketidakseimbangan sosial di Indonesia sangat terkena dampak dari PHK besar-besaran tersebut.

Permasalahan terkait ketenagakerjaan muncul seiring dengan semakin langkanya kesempatan kerja seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Selain itu, isu-isu seperti diskriminasi di tempat kerja, modernisasi, otomatisasi, dan efisiensi juga muncul. Dalam hal PHK, karyawan selalu menjadi pihak yang paling rentan ketika berhadapan dengan perusahaan yang berkuasa. Oleh karena itu, tidak jarang karyawan mengalami ketidakadilan dalam berhubungan dengan kepentingan perusahaan.

2. Penyelesaian Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Oleh Perusahaan

Pada Hubungan Industrial terkadang timbul perselisihan antara pengusaha dengan parah buruh biasanya timbul akibat ada perasaan tidak puas terhadap apa yang diperoleh baik pada pengusaha maupun pekerja.

Adapun penjelasan dari macam-macam Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

- a. Perselisihan tentang hak, muncul dengan alasan bahwa hak-hak istimewa tidak terpenuhi.
- b. Perselisihan tentang kepentingan muncul dengan alasan bahwa ada kekacauan pengandaian termasuk penyelesaian atau pengaturan yang tidak sepenuhnya ditetapkan.
- c. Perselisihan mengenai akhir pekerjaan, misalnya tidak ada pengaturan mengenai akhir pekerjaan antara pihak satu dan lainnya.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yaitu perselisihan antara organisasi pekerja/serikat buruh dengan organisasi pekerja/serikat buruh lainnya yang hanya dalam satu organisasi, yang berkaitan dengan perselisihan mengenai individu, kebebasan, dan komitmen serikat pekerja/serikat buruh.

Perselisihan ketenagakerjaan dapat selesai lewat pengadilan khusus. Berdasarkan Undang-Undang PPHI No.2 Tahun 2004 yang diundangkan pada tanggal 14 Januari 2005, perkara dilaksanakan di pengadilan hubungan industrial yang ditangani oleh pengadilan setempat.

Pemutusan Hubungan Kerja Massal seringkali menimbulkan adanya ketidaksesuaian pendapat terhadap berakhirnya hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, oleh karenanya dapat

dilakukan sebuah langkah melalui jalur PPHI meliputi:¹¹

Tahap I : Dilakukan musyawarah mufakat

Tahap II : Jika musyawarah tidak bisa tercapai, para pihak yang bersalah bisa lewat jalur Pengadilan dan jalur Luar Pengadilan.

Apabila mengambil jalur luar pengadilan, ada beberapa alternatif yaitu:¹²

Pertama, Bipartit adalah perundingan dua arah yang melibatkan pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh antara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perlu dicatat bahwa dalam tindakan bilateral, dua pihak yang bermasalah harus bertindak baik, secara sopan dan tidak melanggar aturan, serta mematuhi aturan negosiasi yang disepakati.

Apabila telah tercapai kata sepakat di antara para pihak, sebaiknya langsung dibuat kesepakatan yang telah ditandatangani kedua pihak yang bersengketa (Pasal 7 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI). Setelah para pihak yang bersengketa membuat dan menandatangani perjanjian, maka harus segera didaftarkan pada Pengadilan Perselisihan Perburuhan untuk memperoleh sertifikat pendaftaran perjanjian bersama. Namun jika salah satu pihak dikemudian hari tidak bisa menepati janji dan terus menerus tetap tidak menepati pelaksanaan perjanjian yang telah disepakati bersama, maka pihak yang dirugikan secara perdata berhak mengajukan tuntutan ganti rugi. Mengajukan ke pengadilan untuk ditegakkan (Pasal 7 Ayat 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI). Batas waktu perjanjian bilateral adalah 30 hari sejak tanggal perundingan. Kemudian dalam waktu tersebut, kontrak menjadi tidak sah.

Kedua, konsiliasi, khususnya penyelesaian konflik kepentingan, perselisihan pemecatan atau konflik buruh/serikat buruh pada perusahaan lewat musyawarah yang telah direncanakan secara matang oleh konsilator melalui musyawarah yang matang oleh satu atau lebih konsilator yang berpikir netral. Pada tingkat konsiliasi ini, ketika dua pihak telah ada kesepakatan bersama harus segera ditandatangani oleh konsilator dan kedua belah pihak. Namun, jika tidak tercapai sepakat sebaiknya konsilator bisa memberikan masukan dalam menyelesaikan permasalahan (Pasal 23 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI). Mediator tugasnya hanyalah memberikan nasehat atau rekomendasi dan tidak menyelesaikan perselisihan. Dengan demikian, pihak yang bersengketa tidak wajib menuruti bahkan bisa menolak jika menghadapi kerugian, jangka waktunya yang tersedia adalah 30 hari.

Ketiga, arbitrase merupakan cara penyelesaian kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan, di luar pengadilan hubungan perburuhan, dengan persetujuan pihak yang mengalami sengketa dalam mengajukan tuntutan hukum. Apabila terjadi perselisihan di hadapan arbiter, maka keputusan arbiter merupakan keputusan terakhir yang

¹¹ Munir Fuady, 2012, "*Pengantar Hukum Bisnis, Menata Bisnis Modern di Era Global*", Citra Aditya Bakti: Bandung, hal.200

¹² Novi Herawati, Ro'fah Setiawati, dan Irma Cahyaningtyas, "*Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan*", Notarius, Volume 14 Nomor 1 : 432, 2021

mengikat kedua belah pihak. Tetapi, jika terdapat pelanggaran terhadap undang-undang yang berlaku, bisa kembali dilakukan sebuah peninjauan di Mahkamah Agung. Mengajukannya kepada (MA) atau Mahkamah Agung dalam waktu tiga puluh (30) hari setelah putusan. Mengenai permohonan peninjauan kembali terdapat pada “Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI”.

Keempat, mediasi, merupakan perselisihan hukum, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan internal pegawai/serikat buruh, yang semata-mata lewat nasehat yang telah dimediasi oleh satu atau lebih mediator netral untuk menyelesaikan permasalahannya. Mediasi merupakan upaya terakhir apabila pihak yang telah mengalami sengketa belum mencapai kesepakatan dan belum mengambil keputusan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut, baik melalui konsiliasi, dan arbitrase, maupun penolakan keduanya. Jika mungkin tercapai kata kesepakatan dapat dilakukan penyelesaian lewat perselisihan hubungan industrial dengan jalur mediasi.

Penetapan permohonan atas PHK hanya bisa diberikan lewat lembaga PPHI yang ternyata penjelasan terjadinya PHK sudah dilakukan perundingan, namun dalam perundingan yang dilakukan tidak ada kata kesepakatan. Penetapan hak-hak yang ter-PHK terdapat pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000

KESIMPULAN

1. Penyebab PHK terdiri dari PHK demi hukum, pengadilan, pekerja / buruh, dan pengusaha. Serta banyak kasus PHK massal terjadi karena PHK yang dilakukan dilakukan bisa mengurangi banyaknya biaya operasional dimana sebelumnya digunakan untuk gaji karyawan pada akhirnya bisa dialihkan untuk biaya produksi. Karena masalah tersebut di dalam negeri banyak perusahaan melakukan PHK, penyebab lain PHK massal adalah turunnya produksi perusahaan yang pada akhirnya memaksa terjadinya PHK dengan pengurangan jumlah pekerja, demi menjaga bisnis yang tetap terkendali.
2. Penyelesaian Hak-Hak Pekerja Dalam PHK secara massal oleh perusahaan diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI yang penyelesaiannya di luar pengadilan hubungan industrial yaitu:(perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, mediasi) dan Pengadilan Hubungan Industrial. Untuk memenuhi hak setiap pekerja/buruh telah diatur dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/ Men/2000, yaitu:Uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian

SARAN

1. Pemutusan hubungan kerja secara massal merupakan langkah terakhir. Tetapi perusahaan juga sebisa mungkin mapu menjelaskan alasan pemecatan kepada karyawannya untuk menghindari

- kesalahpahaman. Pemerintah dan pengusaha dapat melakukan langkah-langkah :
- a. Meminimalkan dampak PHK massal dan untuk menemukan solusi bersama, konsultasi dengan serikat pekerja dan perwakilan pekerja.
 - b. Mengkaji dampak sosial dan ekonomi: Sebelum mengambil keputusan mengenai PHK massal, penting untuk melakukan penilaian menyeluruh terhadap dampaknya.
 - c. Alternatif terhadap PHK massal mencakup pengurangan jam kerja, cuti tidak dibayar, atau pilihan yang lebih sopan, program redundansi sukarela.
 - d. Komunikasi Transparan: Pemerintah harus secara terbuka dan jelas mengkomunikasikan alasan PHK massal kepada masyarakat, jika diperlukan. Transparansi mengurangi ketidakpastian dan membantu membangun kepercayaan.
 - e. Sediakan dukungan dan pelatihan, pemerintah dapat memberikan dukungan keuangan sementara, pelatihan keterampilan, atau bantuan ketenagakerjaan untuk membantu pekerja yang terkena dampak PHK massal mendapatkan pekerjaan baru atau menjadi wiraswasta.
2. Dalam pemberian hak kepada karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan hal-hal berikut:
- a. Memastikan karyawan yang diberhentikan menerima kompensasi sesuai dengan persyaratan hukum dan kebijakan perusahaan. seperti memberikan bantuan kepada karyawan yang diberhentikan untuk mencari pekerjaan baru.
 - b. Diadakannya nasihat karir dan seminar ketenagakerjaan.
 - c. Jika memungkinkan, rencanakan pengurangan tenaga kerja secara bertahap untuk meminimalkan dampaknya terhadap tenaga kerja.
 - d. Perhatikan dampak psikologis. PHK massal dapat menimbulkan kecemasan dan stres bagi banyak karyawan. Oleh karena itu, berikan dukungan psikologis kepada karyawan yang membutuhkan.
 - e. Lakukan evaluasi dan pelatihan menyeluruh dilakukan pasca PHK massal untuk mencegah hal tersebut terjadi

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin Muda Harahap, 2020, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", Literasi Nusantara
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005, "*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*", PT. Bumi Aksara :Jakarta
- Dedi Ismatullah dan R. Joni Bambang. S. , 2013, "*Hukum Ketenagakerjaan*", Pustaka Setia: Bandung
- Edi Sutrisno Sidabutar, 2007, "*Pedoman Penyelesaian PHK*", Praninta Offset : Jakarta
- Munir Fuady, 2012, "*Pengantar Hukum Bisnis, Menata Bisnis Modern di Era Global*", Citra Aditya Bakti: Bandung
- Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia
- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003

UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor :Kep - 150 / Men / 2000

Irwan Yulianto, “*Tinjauan Hukum Pidana Terhadap Tindakan Main Hakim Sendiri*”, Jurnal Ilmiah Fenomena, Volume 21 Nomor 1 : 4, 2023

Novi Herawati, Ro'fah Setiawati, dan Irma Cahyaningtyas, “*Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan*”, NOTARIUS, Volume 14 Nomor 1 : 432, 2021