

BAB II

UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN BURUH AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT. MALINDO KARYA LESTARI

2.1. Profil PT. Malindo Karya Lestari

PT. Malindo Karya Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang supply unit, suku cadang, dan manufaktur untuk kebutuhan Pabrik Kelapa Sawit. Perusahaan didirikan pada 14 September 2006, dengan tujuan menyediakan unit layanan dan suku cadang yang berkualitas untuk kebutuhan pabrik kelapa sawit. PT. Malindo Karya Lestari adalah produsen dan pemegang Hak Kekayaan Intelektual Sludge Centrifuge MK 12. Perkembangan PT. Malindo Karya Lestari telah berkembang di seluruh Indonesia, dengan mempunyai beberapa lokasi sebagai berikut:

1. Kantor Pusat dan Toko Pusat berlokasi di Pekanbaru untuk kebutuhan Sumatera
2. Kantor Cabang dan Toko Kerja di Banjar Baru, Kalimantan Selatan
3. Kantor Pemasaran di Jakarta

2.1.1. Visi

Menjadi perusahaan swasta nasional terdepan di industri jasa konstruksi dan pengembang, memberikan kesejahteraan kepada karyawan, pengurus, pemegang saham melalui komitmen terhadap

CSR (*corporate social responsibility*) dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).

2.1.2. Misi

Untuk mencapai visi tersebut, PT Nastiti Karya Lestari telah menerapkan misi dan strategi sbb:

- Pemberdayaan maksimal dari lima pilar usaha konstruksi: Pemasaran, Operasional, Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Informasi.
- Menyamakan persepsi diantara manajemen untuk mempertahankan nilai-nilai perusahaan dan mencapai tujuan bersama.
- Pelatihan dan rekrutmen sumber daya manusia yang tepat, untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berdedikasi dan bersemangat tinggi sesuai budaya perusahaan.
- Penerapan prinsip kehati-hatian dalam pengambilan keputusan dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).
- Peningkatan kompetisi di era globalisasi lewat kerjasama dengan perusahaan kontraktor nasional lainnya.

2.2. Upaya Hukum Pekerja

Pemutusan Hubungan Kerja menjadi topik sensitif pada dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang sudah diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum menjadi tolak ukur sepenuhnya dalam menyikapi sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-undang bidang hubungan industrial memberi perlindungan hukum yang cukup tegas terhadap pekerja. Namun masih ada sisi lemah dalam kenyataannya, baik dalam bidang penegakan peradilan maupun pada bidang pengawasan ketenagakerjaan. Sanksi bagi pihak melanggar akan dikenakan sanksi perdata, sanksi administrasi, dan sanksi pidana. Sebelum ada Undang-Undang Serikat Buruh, Indonesia cuma dibolehkan dalam satu serikat pekerja, yaitu SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia).

Lahirnya Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat dibebaskan untuk mendirikan SP (Serikat Pekerja)/SB (Serikat Buruh) dalam perusahaan, selama memenuhi syarat-syarat tertentu. Kebebasan dalam berserikat kerja efektif bilamana dapat tumbuh multi-union serikat pekerja pada perusahaan secara khusus maupun secara umum dalam hubungan industrial. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 mengatur sanksi pidana kepada pelaku union busting (pemberangusan serikat pekerja). Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat norma yang progresif untuk melindungi pekerja/buruh. Jika terdapat pelanggaran akan dikenakan sanksi pidana.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang merupakan hukum/ hukum formal untuk menegakkan hukum secara tegas. Ketenagakerjaan beserta peraturan organiknya telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Undang-Undang PPHI mengatur jalannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus dilingkungan pengadilan negeri. Penyelesaian hubungan industrial lebih mempunyai karakter hukum perdata dibanding oleh karakter hukum administrasi negara dan karakter hukum pidana perburuhan.

Pemutusan Hubungan Kerja dimana hubungan kerja diakhir karena adanya suatu hal dan berakibat berakhir kespakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Jika mengacu dari ketentuan Bab XII Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai empat macam alasan yaitu 1.) alasan Pemutusan Hubungan Kerja dari pihak pengusaha; 2.) alasan Pemutusan Hubungan Kerja dari pihak pekerja; 3) alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena hukum; dan 4.) alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena sudah ada putusan pengadilan. Acuan aturan pemerintah menegaskan pengusaha tidak dianjurkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, namun jika ada alasan tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha diperbolehkan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan ketentuan pengusaha wajib memberi hak kompensasi pekerja yang telah di Putus Hubungan Kerja. Pekerja yang telah di Putus Hubungan Kerja hak-

haknya yaitu sejumlah uang dan dihitung dari pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, uang pisah, jumlah kompensasi tergantung dari bagaimana alasan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada kenyataannya, masih terjadi pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa memberi hak pesangon pekerja.

Dua pekerja PT. Malindo Karya Lestari yang telah beberapa tahun bekerja di perusahaan tersebut namun karena adanya perselisihan. Pekerja dihentikan masa kerjanya oleh perusahaan. Dalam hal tersebut terdapat mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak sesuai aturan sehingga pekerja menggugat perusahaan lewat jalur hukum. Yang dimana mekanisme penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur dalam Pasal 1 angka 17 jo angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa : Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk lingkungan pengadilan negeri yang mempunyai wewenang memeriksa, mengadili serta memberi putusan mengenai perselisihan hubungan kerja.

Gugatan yang timbul dalam perselisihan pekerja dan pengusaha ini timbul akibat adanya Surat Keputusan dari perusahaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan adanya alasan perusahaan tidak menyetujui adanya serikat pekerja didalam perusahaan. Dalam hal ini perselisihan yang dimaksud dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja adalah karena tidak adanya kesesuaian pendapat

karena ada pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak dalam kasus ini pengusahanya. Perkara yang timbul, sebelumnya sudah pernah diajukan untuk diperiksa Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri setempat.

2.3. Sistem Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia

Demokrasi di Indonesia merupakan transparansi setiap warga Negara Indonesia menyampaikan aspirasinya dalam hal apapun. Dalam hal menyampaikan aspirasinya warga termasuk buruh bebas melakukannya melalui demo bersama dengan serikat buruh dll. Namun penyampaian aspirasi tersebut seringkali menemukan kendala bahkan timbul kesenjangan, maka jalan lain yang dapat ditempuh adalah mediasi melalui jalur hukum. Konflik Pemutusan Hubungan Kerja masih menjadi pembahasan yang rumit karena tidak adanya kesepakatan kedua belah pihak untuk memenuhi hak dan kewajiban masing-masing. Mengacu dalam perjanjian kerja, suatu pekerjaan mempunyai unsur jika bekerja akan mendapat upah dan perintah.

Unsur penting dalam hubungan kerja merupakan unsur perintah. Karena didalam perintah terdapat petunjuk serta adanya kehendak dari pihak pengusaha berupa lisan maupun tulisan. Unsur perintah dapat diartikan menjadi suatu hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang dinamakan hubungan subordinasi. Hubungan subordinasi menegaskan bahwa pengusaha sebagai majikan berhak memberikan perintah lalu pekerja sebagai karyawan/bawahan menerima dan wajib melaksanakan perintah. Hubungan subordinasi

mempunyai makna bahwa sejak adanya hubungan kerja, maka posisi pekerja tidak sama dengan posisi pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia harus berpatok dalam aturan-aturan Negara yang masih berlaku, dalam hal ini Pasal 163 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berisikan aturan ketenagakerjaan dimana terdapat aturan tentang bagaimana sistematis mengakhiri hubungan kerja antara pihak pengusaha dan buruh/pekerja. Dalam pasal tersebut pada dasarnya mengacu pada pasal 151 ayat 2 dan 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berisikan bahwa dalam memutuskan hubungan kerja wajib ada perundingan sesuai sistem aturan bipartite. Dimana perundingan tersebut mencakup tentang alasan Pemutusan Hubungan Kerja dan perundingan tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehingga tidak terjadi sengketa atau sampai terjadi hal buruk terjadi antara pihak perusahaan dan buruh.

Pihak pemerintah adalah pihak ketiga dari pihak pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial. Pemerintah mempunyai fungsi membuat regulasi dan melakukan pengawasan, serta melakukan pelayanan dibidang ketenagakerjaan. Pemerintah diperlukan dalam memastikan adanya regulasi yang dibuat adalah untuk memberi perlindungan pada pekerja selaku bawahan (subordinasi) dari pengusaha, serta memastikan regulasi sudah ditaati melalui supervisinya.

Sistem hukum perburuhan terdapat norma yang berlaku, terdiri atas norma heteronom dan norma otonom. Dalam hal ini norma heteronom merupakan ketentuan hukum pada bidang perburuhan yang dibuat oleh pihak ketiga. Pihak ketiga merupakan yang paling dominan karena yang menjadi peran utamanya negara. Disisi lain bentuk norma heteronom merupakan semua peraturan undang-undangan pada bidang perburuhan dan sudah ditetapkan secara oleh pemerintah misalnya : Peraturan Pemerintah, Undang-Undang, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, traktat bilateral maupun multilateral berupa MoU, Peraturan Daerah, serta *ILO Convention*, Konvensi PBB.¹⁵ Norma otonom terdiri atas:

1. Peraturan Perusahaan;
2. Perjanjian Kerja;

Perusahaan mempunyai wewenang sendiri dalam mengatur perusahaannya maka sebaliknya pekerja dihimbau untuk mentaati wewenang yang dibuat oleh perusahaan. Akan tetapi agar perusahaan tidak menyalahi aturan atas wewenang yang dibuat maka perusahaan juga harus mentaati wewenang Negara dalam hal memenuhi hak-hak pekerja sampai dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁵ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 8.

Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai berbagai macam aspek yang disebabkan oleh pihak pekerja atau pengusahanya sendiri. Jika pada kasus yang ditemui kali ini adalah pekerja mengundurkan diri namun dengan ada unsur tekanan dari pengusaha sehingga menimbulkan kesenjangan yang harus diselesaikan secara hukum. Maka dalam hal ini penulis ingin mengetahui efisiensi perusahaan dalam mengambil keputusan memutus hubungan kerja karyawannya.

Pemutusan Hubungan Kerja karena *corporate action* yang tertuang dalam pasal 163 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa apabila kesepakatan bersama yang telah dirundingkan gagal maka garis besarnya wajib memutuskan hubungan kerja setelah mendapat penetapan dari instansi terkait yang menengahi perselisihan hubungan industrial, antara lain:

1. Pemutusan Hubungan Kerja karena hukum

Pemutusan Hubungan Kerja yang putus karena adanya kepentingan hukum dimana hubungan kerja kedua belah pihak akan berakhir sendiri. Pengusaha tidak wajib untuk mendapatkan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja dari instansi terkait dimana hal tersebut sudah tertulis pada pasal 154 Undang-Undang No.13 Tahun 2003

2. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pengusaha

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh karena perusahaan mengalami pailit dan buruh

berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali yang ditentukan dalam pasal 156 ayat 3 serta uang pengganti hak sesuai aturan pasal 156 ayat 4 dan wajib mendahulukan untuk membayar hutang lainnya

3. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pekerja/Buruh

Buruh memutuskan hubungan kerja dikarenakan ada kesetaraan antara buruh dan pengusaha yang dikatakan oleh S.Mok merupakan suatu kesetaraan yang bercondong kepada seorang anak-anak yang lemah disamakan bebannya dengan orang dewasa bertenaga.¹⁶ Maka dari itu buruh berhak mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa ada penetapan dari instansi terkait dan berhak mendapat uang pesangon sesuai dengan aturan pasal 156 ayat 4 dengan wajib memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Mengajukan surat pengunduran diri dengan ketentuan paling lambat 30 hari sebelum meninggalkan perusahaan
- 2) Tidak dalam ikatan dinas
- 3) Wajib melaksanakan tugasnya sampai tanggal pengunduran diri

4. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pengadilan

Sebelum adanya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dijadikan acuan untuk menyelesaikan perselisihan

¹⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan ketujuh*, Djambatan, Jakarta, 2016. Hlm,150

hubungan kerja melalui pengadilan perdata atas permintaan yang bersangkutan berdasar pada alasan kuat.¹⁷

Dalam pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mempunyai aturan yang kuat dalam hal :

- 1) Pada tingkat pertama tentang perselisihan hak
- 2) Pada tingkat pertama dan terakhir tentang selisih kepentingan
- 3) Pada tingkat pertama tentang selisih Pemutusan Hubungan Kerja
- 4) Pada tingkat pertama dan terakhir tentang selisih antara buruh/serikat pekerja pada satu perusahaan

Kesenjangan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak namun dalam aturan perjanjian belum adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang harus dilakukan oleh pekerja. Sehingga pekerja menyampaikan pembelaannya atas hak-hak yang harus diberikan oleh perusahaan.

Pekerja, pengusaha dan pemerintah harus melakukan berbagai upaya untuk menghindari adanya Pemutusan Hubungan Kerja. Namun jika terjadi karena suatu keadaan, Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan setelah mendapatkan penetapan Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial (LPHI) maka hal-hal yang dapat dilakukan untuk Pemutusan Hubungan Kerja adalah :

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014
Hlm, 184

- 1) Pekerja dalam keadaan masa percobaan kerja yang sudah tertulis kesepakatan oleh kedua belah pihak
- 2) Pekerja memohon secara tertulis atas kemauan sendiri
- 3) Pekerja telah pada waktu usia pension sesuai dengan aturan Undang-Undang dan kesepakatan bersama secara tertulis
- 4) Pekerja telah meninggal dunia
- 5) Pekerja dalam tahanan
- 6) Tidak adanya bukti oleh perusahaan telah melakukan pelanggaran karena dituduh oleh pihak pekerja

Jika LPPHI belum menetapkan putusan antara pengusaha dan buruh maka kedua belah pihak wajib melaksanakan tugasnya sesuai prosedur dengan kesepakatan yang ada sampai dikeluarkannya penetapan, pengusaha diperbolehkan menskorsing dengan tetap melakukan kewajibannya memberikan hak pekerja.

Kesenjangan dalam Pemutusan Hubungan Kerja merupakan kategori perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan hak, perselisihan antar serikat kerja dan perselisihan kepentingan. Aturan dalam menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan secara berurutan yaitu :

- 1) Perundingan Bipartit

Menyelesaikan sengketa dengan kedua belah pihak tanpa melibatkan pihak luar dengan harapan dapat tercapai kesepakatan bersama secara negosiasi yang tepat.¹⁸

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian sengketa hubungan industrial memberikan arti bahwa perundingan bipartit sebagai perundingan antara pengusaha dan buruh/serikat pekerja untuk dapat menyelesaikan sengketa yang ada. Maka, dalam hal ini pihak yang berunding adalah pengusaha dan buruh/serikat pekerja. Sistem penyelesaian sengketa dengan bipartit diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang bagaimana cara menyelesaikan persoalan perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut :

- a. Musyawarah mufakat antara kedua belah pihak yang membuat risalah dan telah ditandatangani
- b. Setelah tercapai kesepakatan maka dibuatkan perjanjian yang bersifat mengikat serta ditandatangani kedua belah pihak.
- c. Perjanjian tersebut harus didaftarkan ke-pengadilan negeri setempat
- d. Bilamana perjanjian tidak dilaksanakan maka diajukan permohonan kasasi kepada pengadilan negeri tersebut.

Bilamana perjanjian bipartite gagal maka kedua belah pihak menuliskan perselisihannya kepada instansi terkait dengan bukti lampiran bukti

¹⁸ Agusmidah, *Dinamika dan Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm, 169

penyelesaian bipartite. Setelah pencatatan tersebut instansi ketenagakerjaan wajib memberikan penawaran untuk memilih penyelesaian konsilisasi atau arbitrase jika dalam 7 hari kedua belah pihak tidak memilih kedua opsi tersebut maka dapat dilimpahkan penyelesaian kepada mediator.

2) Perundingan Tripartit

Tripartit dilakukan bilamana perselisihan yang diselesaikan melalui bipartit antara kedua belah pihak tidak menemukan kesepakatan maka instansi pemerintahan yang terkait wajib memberikan fasilitas penyelesaian hubungan industrial tersebut. Upaya yang harus dilakukan adalah menyediakan tenaga mediator untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak. Adapun penyelesaian hubungan industrial yang dapat dipilih antara lain:

a. Mediasi

Pasal 8 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial bilamana melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Tugas mediator adalah mendamaikan serta menyaksikan kedua belah pihak agar mendapatkan kesepakatan kedua

belah pihak dengan adanya perjanjian bersama. Apabila tidak mencapai kesepakatan maka mediator memberikan anjuran.¹⁹

Adapun jika perjanjian tertulis yang dianjurkan mediator ditolak oleh salah satu pihak atau keduanya. Maka, perselisihan tersebut dapat dilanjutkan untuk menyelesaikan di Pengadilan Negeri Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat. Mediator wajib melakukan tugasnya paling lambat 30 hari kerja terhitung dari menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan tersebut.

b. Konsolisasi

Mengacu pada Pasal 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara konsolisasi dilakukan konsolitor yang sudah terdaftar pada instansi terkait di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam ketentuan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 konsolitor adalah seseorang yang mengerti dan memenuhi syarat yang sudah ditetapkan oleh Menteri. Bertugas mengkonsolisasi dan wajib memberi anjuran tertulis kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan kepentingan yang ada dalam perusahaan²⁰ dengan prosedur sebagai berikut:

¹⁹ Sumanto. *Hubungan Industrial: Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha dan Pekerja pada Era Modal Global*. Jakarta: Center of Academic Publishing. 2014. H.234

²⁰ Asri, Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, Hlm, 189

- a. Penyelesaian melalui konsoliasitor dapat dilakukan setelah kedua belah pihak mengajukan permintaan secara tertulis untuk menyelesaikan perselisihan kepada konsoliasitor yang ditunjuk dan disepakati oleh kedua belah pihak (Pasal 18 Ayat 2)
- b. Dalam tujuh hari kerja setelah menerima permintaan untuk penyelesaian selisih secara tertulis maka konsoliasitor wajib mengadakan riset tentang duduk perkara dan paling lambat dihari kedelapan wajib dilakukan sidang konsoliasiasi pertama (Pasal 20)
- c. Konsoliasitor wajib menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari kerja terhitung dari penerimaan permintaan penyelesaian perselisihan (Pasal 25)
- d. Konsoliasitor memanggil saksi atau saksi ahli untuk ikut serta dalam sidang konsoliasiasi agar dapat ditinjau keterangannya (Pasal 21 Ayat 1)
- e. Konsoliasitor memanggil orang atau pihak tertentu (dengan jaminan kerahasiaan atas semua data dirinya di perusahaan) (Pasal 22 ayat 1, 2, dan 3)

Jika sudah mendapatkan kesepakatan maka dibuatkan perjanjian bersama dan ditanda tangani kedua belah pihak serta disaksikan konsoliasitor lalu didaftarkan pada pengadilan negeri setempat untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Bilamana dalam fase ini belum menemukan kesepakatan maka konsoliasitor mengajukan secara

tertulis untuk disampaikan kedua belah pihak paling lambat 10 hari kerja semenjak sidang konsoliasi. Kedua belah pihak wajib memberikan jawaban tertulis kepada konsoliator yang berupa persetujuan atau penolakan anjuran. Jika ada salah satu pihak tidak memberikan tanggapan secara tertulis kepada konsoliator maka dianggap menolak anjuran.

c. Arbitrase

Penyelesaian melalui arbitrase dapat dilakukan bilamana ada kesepakatan kedua belah pihak yang sedang berselisih secara tertulis dinyatakan dalam surat perjanjian arbitrase. Surat tersebut dibuat 3 rangkap dan masing-masing pihak mendapat satu dengan dasar kekuatan hukum sama. Penyelesaian melalui arbitrase ini dikenal dengan *Contractual Process*.²¹ Surat perjanjian ini memuat nama, alamat kedua belah pihak.

Pokok-pokok permasalahan yang menjadi acuan perselisihan diserahkan kepada arbitrase untuk diambil putusan, tanda tangan kedua belah pihak, peraturan untuk kedua belah pihak agar tunduk dan menjalankan kesepakatan arbitrase, tanggal pembuatan, dan tanda

²¹ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Keyenaga Kerjaan Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, Hlm, 129

tangan kedua belah pihak. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup kecuali kedua belah pihak menginginkan hal lain.

3) Pengadilan Hubungan Industrial

Tahapan Bipartit dan Tripartite tidak menemukan titik terang maka permohonan pemeriksaan yaitu mengajukan gugatan oleh salah satu pihak yang tidak sepakat dengan saran yang diberikan oleh mediator atau konsoliator kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian hubungan industrial dilakukan dengan permulaan mengajukan gugatan kepada pengadilan yang hukumnya melingkupi tempat buruh bekerja. Pengajuan ini dilampiri risalah penyelesaian mediasi atau konsoliasi, jika tidak ada lampirannya maka kewajiban hakim untuk mengembalikan gugatan kepada penggugat. Dalam isi gugatan terdapat kewajiban hakim untuk memeriksa lewat proses dismissal yang dilakukan acara cepat atau biasa.²²

Majelis hakim wajib memberikan putusannya paling lambat 50 hari kerja semenjak sidang pertama terbuka umum. Mengacu pada Pasal 110 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antar serikat pekerja/ buruh dan pengusaha merupakan hasil putusan akhir yang bersifat tetap dan dapat diajukan kasasi. Permohonan kasasi diajukan kepada Mahkamah Agung dalam waktu

²² Dahlia dan Agatha Jumiaty. *Penyelesaian Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004*. Jurnal : Wacana Hukum Vol. IX Oktober 2010. H. 50

paling lambat 14 hari kerja. Penyelesaian perselisihan pada MA paling lambat 30 hari kerja.

4) Kasasi Mahkamah Agung

Salah satu upaya hukum yang bisa diminta oleh salah satu atau kedua belah pihak dimana mengacu pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial hanya melingkupi putusan hakim. Apabila ada pihak yang menolak putusan PHI diperbolehkan mengajukan kasasi dan tidak memerlukan banding perkara ke MA untuk diputus dengan prosedur pengajuan perkara kasasi sebagai berikut:²³

- a. Dalam waktu paling lambat 14 hari kerja permohonan kasasi diajukan kepada MA.
- b. Salah satu atau kedua belah pihak hendak menyerahkan permohonan kasasi wajib menyampaikan tertulis lewat sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.
- c. Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial ke-Pengadilan Negeri dihitung semenjak tanggal penerimaan permohonan kasasi wajib menyerahkan berkas perkara kepada Ketua MA.
- d. Dalam waktu 30 hari kerja dihitung semenjak menerima permohonan kasasi menyelesaikan perselisihan hak PHK pada MA

²³ Sumanto. *Hubungan Industrial: Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha Pekerja pada Era Global*. Jakarta: CAPS. 2014. H.235

Pihak-pihak yang ada dalam hubungan industrial dalam hubungan kerja, adalah:

1. Perusahaan
2. Pekerja dan serikat pekerja
3. Pemerintah.

Ketiga pihak tidak boleh dipisahkan keseluruhannya saling membutuhkan serta bersinergi dalam mewujudkan hubungan industrial harmonis/konduusif agar dapat meningkatkan produktifitas.

Pihak perusahaan adalah pihak yang menginisiasi hubungan kerja. Pihak inisiasi hubungan kerja, pengusaha melakukan rekrutmen pekerja, setelah menjadi pekerja maka pengusaha mempekerjakan pekerja. Kegiatan pekerja merupakan kegiatan pelaksanaan dari perintah pengusaha, sehingga yang dikerjakan buruh terdapat manfaat bagi perusahaan dimana agar terlaksana dengan baik sesuai kemauan maka buruh merupakan sudah diseleksi perusahaan.

Kesempatan kerja yang tersedia di Indonesia sedikit daripada jumlah tenaga kerja. Kondisi tersebut maka diberlakukan hukum dan diharapkan tidak ada kesenjangan.

PT. Malindo Karya Lestari digugat oleh dua orang yang dahulunya Para Penggugat merupakan karyawan yang bekerja pada Perusahaan Tersebut. Pada

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam gugatan ini adalah Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang timbul akibat adanya Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Yang dikeluarkan Tergugat karena Tergugat tidak setuju adanya serikat pekerja didalam Perusahaan Tergugat sehingga tergugat Menghalang-halangi para Penggugat untuk membentuk maupun menjalankan kegiatan serikat buruh (Union Busting). Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan ada perselisihan yang timbul dan belum menemukan kesesuaian pendapat mengenai putusan akhir dari Pemutusan Hubungan Kerja. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah tercapai dan terlaksananya keadilan sosial pada bidang ketenagakerjaan serta melindungi tenaga kerja kepada pengusaha yang tidak terbatas kekuasaannya. Butir (a) menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan wajib menjagakeamanan, keadilan, dan ketertiban bagi kedua belah pihak dalam melakukan produksi, dimana untuk mencapai ketenangan dalam bekerja dan keamanan bagi pengusaha. Adapula butir (b) mempunyai dasar adanya kesewenangan pengusaha kepada pekerja atau buruh. Maka dari itu diperlukan adanya perlindungan hukum secara jelas, tegas, juga konkret dari pemerintah.

Hukum perburuhan atau dengan kata lain *arbeidsrecht/labour law* adalah suatu hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan

pengusaha dan pemerintah bertujuan sebagai supervisor, regulator serta pelayanan.

Pasal 28 D Ayat 2 UUD 1945 amandemen Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 menjelaskan bahwa setiap orang berhak kerja mendapat dan imbalan serta perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut ada dalam BAB XA tentang Hak Asasi Manusia maka dengan demikian sumber hukum dan tata aturan telah sesuai dengan Tap MPR No.III/MPR/2000 Per-Undang-Undang RI UUD 1945 menjadi aturan tertinggi Negara Republik Indonesia. Upaya hukum yang dilakukan buruh akibat pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Malindo Karya Lestari adalah mengacu dalam putusan, para penggugat berusaha maksimal untuk menuntut hak-haknya pada perusahaan dengan cara mengadukan pada MA di Instansi terkait. Pada perkara aquo perusahaan berupaya untuk memberhentikan sepihak tanpa memberikan hak-hak dua karyawan yang akan di PHK dengan mencari celah kesalahan yang dilakukan oleh karyawan atau penggugat. Hal tersebut menimbulkan kesenjangan antara dua karyawan yang akan di PHK dan Pengusaha karena menjadi diskriminasi tersendiri untuk karyawan tersebut.