

TESIS

**PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEBAGAI DAMPAK PENGGABUNGAN, PELEBURAN,
PENGAMBILALIHAN, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN**



OLEH :

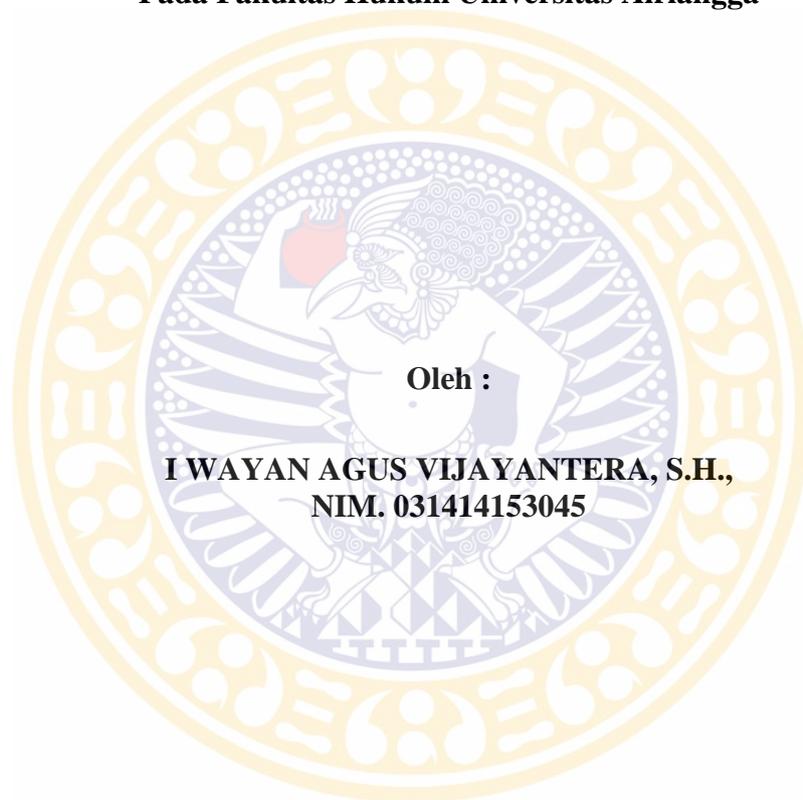
**I WAYAN AGUS VIJAYANTERA, S.H.,
NIM. 031414153045**

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
MINAT STUDI HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2016**

**PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI
DAMPAK PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN,
DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN**

TESIS

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga**



Oleh :

**I WAYAN AGUS VIJAYANTERA, S.H.,
NIM. 031414153045**

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2016**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini telah disetujui

Pada Tanggal 17 Februari 2016

Oleh :

Dosen Pembimbing :



Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 196608211990022002

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Airlangga

Surabaya



Prof. Dr. Agus Yudha Hernoko, S.H., M.H.
NIP. 196504191990021001

PENGESAHAN PENGUJI
TESIS
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI
DAMPAK PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN,
DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN

Oleh :

I WAYAN AGUS VIJAYANTERA, S.H.
NIM. 031414153045

Tesis ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tesis

Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya

Pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 17 Februari 2016

PANITIA PENGUJI

Ketua : Dr. M. Hadi Subhan, S.H., M.H., C.N

Anggota : 1. Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.

2. Dr. Rr. Herini Siti Aisyah, S.H.,M.H.

3. Bambang Suheryadi, S.H.,M.H

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : I Wayan Agus Vijayantera, S.H.,

NIM : 031414153045

Judul : Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang ditulis untuk memenuhi tugas akhir pada Program Studi Magister Ilmu Hukum ini tidak mempunyai persamaan persis dengan tesis lain.

Demikian pernyataan ini dibuat tanpa paksaan dari pihak manapun. Apabila pernyataan ini tidak benar, maka akan diberikan sanksi oleh Pimpinan Fakultas.

Surabaya, 18 Maret 2016

Yang membuat pernyataan,



I Wayan Agus Vijayantera, S.H.,
NIM. 031414153045

UCAPAN TERIMA KASIH

Puja dan puji syukur kehadapan Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan dapat menyelesaikan pendidikan program studi Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan Program Studi Magister Hukum pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya dan guna memperoleh gelar Magister Hukum. Tesis ini dapat diselesaikan dengan usaha, ketekunan, dan doa serta dorongan semangat dan bantuan dari semua pihak, baik secara materiil maupun moril guna menyelesaikan tesis ini dengan sebaik-baiknya.

Tesis yang berjudul **“PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI DAMPAK PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN”** ini dapat diselesaikan atas bimbingan serta arahan dari Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum, yang telah membimbing dari mulai awal hingga terselesaikannya penyusunan tesis ini.

Adapun keberhasilan penyusunan tesis ini tidak terlepas dari doa, bimbingan, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara moral maupun material. Tanpa bimbingan, dorongan, semangat, dan bantuan dari berbagai pihak, tesis ini tidak akan terwujud. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Airlangga, Prof. Dr. Moh Nasih MT Ak., selaku Rektor Universitas Airlangga dan segenap jajaran Pembantu Rektor Universitas Airlangga;
2. Prof. Dr. Eman S.H., M.S selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga;
3. Prof. Dr. Agus Yudha Hernoko, S.H., M.H, selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Universitas Airlangga;

4. Dr. Lanny Ramli, S.H.,M.Hum, selaku Ketua Dosen Pembimbing Tesis, yang telah memberikan banyak perhatian, pengarahan dan kemudahan dalam penyusunan tesis ini;
5. Dr. Hadi Subhan, S.H.,M.H.,C.N., dan Dr. Rr. Herini Siti Aisyah, S.H.,M.H., serta Bambang Suheryadi S.H.,M.H., selaku Dosen Pembimbing MKPT dan Dosen Penguji Tesis yang penuh dengan ikhlas, kesabaran dan bijaksana dalam yang telah meluangkan banyak waktu untuk pengarahan agar tesis ini dapat terselesaikan dengan baik;
6. Dosen pengajar pada Magister Hukum Universitas Airlangga yang telah memberi pendidikan selama menjadi mahasiswa di Magister Hukum Universitas Airlangga, suatu kehormatan untuk pernah menimba ilmu dari Bapak Ibu sekalian;
7. Orang tua tercinta, I Nyoman Jaya Kesuma, S.H., dan Siti Chomsyah, S.H., yang telah memberi semangat serta doa, arahan, bimbingan dan masukan materi mengenai permasalahan ketenagakerjaan dan perselisihan hubungan industrial untuk menyelesaikan program studi Magister Hukum di Universitas Airlangga;
8. I Ketut Dana, S.Sos. sebagai Hakim Ad, Hoc. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang telah memberi semangat untuk menyelesaikan program studi Magister Hukum di Universitas Airlangga serta masukan materi mengenai permasalahan ketenagakerjaan dan perselisihan hubungan industrial;
9. Para sahabat yang menemani dan memberi kenangan selama menempuh pendidikan program studi Magister Hukum di Universitas Airlangga Gress G. Adrian Pah, Jemmi Putra Pratama Simanjuntak, Arthur Steven, Yadiono, M. Syaifuloh Annur, Laurent Enrico. A. Wahyu, Dizar Al Farizi, Puji Ayu Setyani Sitorus, Juliana Hasian Panjaitan, Adinda Dwi Larasati, Farida Tyas Ayunitasari, dan kawan-kawan yang tidak bisa disebutkan satu persatu;
10. Serta semua pihak yang tidak dapat sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penyusun berharap semoga dengan adanya tesis ini dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan dan bermanfaat serta berguna bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Surabaya, 17 Februari 2016
Hormat saya,

I Wayan Agus Vijayantera, S.H



**PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI
DAMPAK PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN,
DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN**

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Pengumpulan bahan melalui metode studi literature, dengan bahan hukum primer maupun sekunder. Selanjutnya bahan hukum dikaji dan dianalisis dengan pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menjawab isu hukum dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan: Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan produk hukum yang dibentuk guna melindungi pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan yakni diatur dalam ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian mengenai pemutusan hubungan kerja akibat terjadi penutupan perusahaan maka perlindungan hukum terhadap pekerja diatur dalam ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi terhadap pekerja akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi akibat adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam hal terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja yakni dengan upaya penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja dimulai dari upaya bipartit kemudian tahap mediasi ataupun konsiliasi. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui lembaga peradilan dimulai dari penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Berkaitan dengan putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, masih dapat diajukan upaya kasasi melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Kata Kunci : Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan, Upaya Hukum.

ABSTRACT

This research is a legal research by using statute approach, conceptual approach, and case approach. Collecting the material through the literature study methods, with primary and secondary legal materials. Then legal materials are studied and analyzed by the approaches used in this research to answer the legal issues in this research.

This research show: the employment act is a product of the laws, established to protect workers. Legal protection of the worker that terminated as a result of the merger, consolidation, and the takeover of the company that regulated under 163rd article of the law of the Republic of Indonesia number 13 of 2003 about workers, then the termination of employment due to closures of the company, the legal protection for workers settled on 164th article of law of Republic of Indonesia number 13 of 2003 about workers.

The termination of employment due to result of mergers, consolidations, acquisitions and company closures may cause the industrial dispute over termination of employment. Disputes over termination of employment occurs as a result of disagreements between workers and employers in the event of termination of employment. Legal efforts that can be taken by the workers in the event of termination of employment dispute that is the effort settlement out of court settlement through the industrial Relations and Industrial Relations Court in the event of termination of employment initiated dispute of bipartite effort, then stages of mediation or conciliation. Termination of employment dispute resolution through the courts starting from settlement through the industrial relations court. In connection with the decision issued by the industrial relations court, an appeal can still be filled through the efforts of the supreme court of Republic of Indonesia.

Keyword : *Workers, Termination of Employment, Dispute, Legal Effort.*

DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3872.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan Perseroan Terbatas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3741.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.10/MEN/I/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi.

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.5. Kajian Pustaka	12
1.5.1. Hubungan Kerja	12
1.5.3. Tinjauan Umum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan	15
1.5.3. Perselisihan Hubungan Industrial	17
1.6. Metodologi Penelitian	21
1.6.1. Tipe Penelitian	21
1.6.2. Jenis Pendekatan	22
1.6.3. Bahan Hukum	22
1.6.4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum	23
1.6.5. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum	23
1.7. Pertanggungjawaban Sistematis	23

BAB II PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH / PEKERJA APABILA TERJADI PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN, TERUTAMA KETIKA TERJADI PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)	25
2.1. Ruang Lingkup Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Pemisahan Perusahaan	25
2.1.1. Penggabungan perusahaan.....	29
2.1.2. Peleburan perusahaan.....	35
2.1.3. Pengambilalihan perusahaan.....	38
2.1.4. Penutupan perusahaan.....	41
2.2. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....	45
2.2.1. Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja.....	48
2.2.2. Hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.....	56
2.3. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh / Pekerja Ketika Terjadi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan.....	59
2.3.1. Perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perusahaan	63
2.3.2. Perlindungan hukum bagi pekerja atas pengusaha yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan	66
2.3.3. Perlindungan hukum bagi pekerja akibat penutupan perusahaan.....	69

BAB III UPAYA HUKUM YANG DAPAT DITEMPUH PEKERJA APABILA TERJADI PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA AKIBAT TINDAKAN PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN.....	72
3.1. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di luar Pengadilan Hubungan Industrial	75
3.1.1. Penyelesaian melalui bipartit.....	76
3.1.2. Penyelesaian melalui mediasi.....	80
3.1.3. Penyelesaian melalui konsiliasi.....	90
3.2. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	95
BAB IV PENUTUP	
4.1. Kesimpulan	102
4.2. Saran	103
DAFTAR BACAAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini menciptakan persaingan usaha yang sangat ketat di antara perusahaan-perusahaan yang berdiri di Indonesia. Banyak perusahaan-perusahaan yang dibuat guna untuk memproduksi barang ataupun memberikan layanan berupa jasa dengan merk tertentu yang digunakan dalam perusahaan, misalnya seperti banyaknya perusahaan yang memberi jasa layanan pengiriman barang. Perusahaan-perusahaan ini saling bersaing dan berkompetisi dengan layanan yang diberikan agar perusahaan tersebut dapat bertahan, tumbuh dan berkembang.

Pengertian perusahaan, sebagaimana menurut ketentuan Pasal 1 huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan menyatakan bahwa “perusahaan adalah setiap badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus, didirikan, bekerja, dan berkedudukan di wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan mencari keuntungan dan atau laba”.

Pasal 1 huruf c Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri menyatakan bahwa “perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus, yang didirikan dan bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan menyebutkan bahwa :

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

Molengraaff mengatakan “perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan”.¹

Berdasarkan pada pengertian tersebut, jelas dapat diketahui bahwa perusahaan sebagai badan usaha baik yang berbadan hukum maupun bukan badan hukum, yang pada dasarnya didirikan di wilayah Negara Republik Indonesia dengan kegiatannya dalam menghasilkan barang maupun memberikan pelayanan jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Pada dasarnya setiap perusahaan didirikan untuk tujuan yang sama yakni memperoleh keuntungan, sehingga dengan adanya tujuan yang sama seperti ini, maka setiap perusahaan saling melakukan persaingan baik dalam upaya menciptakan produk yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan setiap orang, maupun dengan meningkatkan kinerja dalam hal memberikan jasa kepada setiap orang yang membutuhkan.

¹ Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan ; analisis terhadap pengaturan peran perusahaan dalam pembangunan ekonomi nasional di Indonesia*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, h. 3.

Pada ketentuan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perusahaan sebagai berikut :

- a. 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;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan definisi perusahaan pada ketentuan Undang-Undang tersebut, dapat dilihat bahwa tujuan dari perusahaan selain untuk mencari keuntungan, juga memiliki kegiatan usaha yang bersifat sosial yang tentunya memiliki tujuan sosial. Perusahaan yang didirikan dapat berupa perusahaan yang berbadan hukum dan tidak berbadan hukum. Perusahaan untuk mendapat status badan hukum tersebut harus mendapatkan pengesahan dari pemerintah melalui menteri terkait. Pada definisi perusahaan dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menekankan perusahaan sebagai wadah berupa bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai yang diperjanjikan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut.

Perusahaan dalam melakukan persaingan usaha tersebut harus ditunjang dengan tenaga kerja yang memadai dan ahli atau sesuai pada bidangnya. Perusahaan yang pada dasarnya didirikan untuk mencari keuntungan dan atau laba, perusahaan tersebut memandang perlu untuk mempekerjakan buruh atau pekerja guna mencapai tujuannya tersebut. Tenaga kerja merupakan komponen

penting dalam berjalannya sebuah perusahaan karena tenaga kerja tersebut merupakan roda penggerak sebuah perusahaan yang berperan penting dalam kegiatannya baik menghasilkan barang maupun memberikan jasa.

Tenaga kerja tersebut sangat berperan dalam meningkatkan dan memajukan perusahaan dari segi kinerja dan produktivitas perusahaan. Atas terjadinya peningkatan atau kemajuan perusahaan dari segi kinerja dan produktivitas perusahaan tersebut, secara tidak langsung juga memberikan kontribusi terhadap pembangunan nasional. Terhadap adanya kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja terutama yang dibuat dalam bentuk aturan hukum ketenagakerjaan.

Imam Soepomo, menyampaikan pandangan para ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan, yang berlain-lainan bunyinya, yaitu :

1. Molenaar, mengatakan bahwa "*arbeidsrecht*" adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dan buruh dan antara buruh dengan penguasa.
2. Mr. M.G. Levenbach, merumuskan *arbeidsrecht* sebagai suatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
3. Mr. N.E.H. van Esveld, tidak membatasi lapangan *arbeidsrecht* pada hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan, tetapi juga meliputi pola pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab dan risiko sendiri.
4. Mok berpendapat bahwa *arbeidsrecht* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
5. Imam Soepomo merumuskan hukum ketenagakerjaan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang

berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai produk hukum ketenagakerjaan, sebagaimana pada bagian menimbang, pada intinya Undang-Undang ini dibentuk untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yakni dengan menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun demi kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Tenaga kerja diberikan perlindungan melalui ketentuan Undang-Undang ini karena tenaga kerja memiliki peran dalam pembangunan nasional.

Bahwa dalam ketentuan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Terkait pernyataan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut mengandung makna bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta mendapat imbalan berupa upah atas pekerjaan yang dilakukan tersebut, dan tidak mendapatkan diskriminasi dalam bentuk apapun dalam hubungan kerja yang dilakukannya.

Pada dasarnya Hukum dalam bidang Ketenagakerjaan sangat penting untuk dibentuk guna melindungi hak-hak dari pekerja atau buruh yang bekerja pada suatu perusahaan karena secara tidak langsung, pekerja atau buruh tersebut

² Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Permata Puri Media, Jakarta, 2010, h. 16.

telah memberikan kontribusi dalam pembangunan nasional melalui kinerjanya dalam sebuah perusahaan.

Pada dasarnya setiap pekerja yang bekerja di dalam sebuah perusahaan memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Menurut Darwan Prints, “yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya”.³ Berdasarkan hal tersebut apabila dikaitkan dengan ketenagakerjaan, seseorang dalam status dan kedudukannya bekerja pada perusahaan berhak untuk mendapatkan upah serta hak lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan, dan pekerja tersebut juga memiliki kewajiban untuk memberikan prestasi baik dengan menghasilkan barang, memberikan jasa, maupun kewajiban lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan.

Pekerja sebagai roda penggerak perusahaan tersebut berperan sangat penting dalam mencapai tujuan dari dibentuknya sebuah perusahaan yakni dalam mencari keuntungan dan atau laba. Perusahaan pada hakikatnya dibentuk untuk mencari keuntungan dan atau laba yang sebesar-besarnya, namun dalam aktivitasnya tersebut tidak dapat dihindari pula terjadinya kerugian pada perusahaan sehingga demi menjaga stabilitas perekonomiannya, pengusaha melakukan kegiatan penggabungan, peleburan, pengambilalihan,

³ *Ibid*, h. 43.

maupun penutupan perusahaan. Tindakan perusahaan dalam melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau penutupan perusahaan, pengusaha wajib memperhatikan kepentingan para pihak yang berhubungan dengan perusahaan seperti kreditor dan mitra usaha, pemegang saham, masyarakat, serta yang lebih penting diperhatikan adalah pekerja dalam perusahaan.

Kepentingan pekerja harus diperhatikan oleh pengusaha dalam hal pengusaha melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, karena dengan tindakan pengusaha tersebut tidak secara otomatis membuat hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja menjadi berakhir. Perlu ada proses pemutusan hubungan kerja untuk mengakhiri hubungan kerja yang telah terjalin antara pihak pengusaha dan pekerja akibat tindakan pengusaha dalam melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya yang sedapat mungkin harus dihindari oleh pekerja dan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari oleh masing-masing pihak, maka pengusaha wajib memberikan segala hak-hak pekerja yang timbul akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja terutama dalam hal terjadinya penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan produk hukum yang dibentuk guna memberikan

perlindungan secara hukum terhadap pekerja terutama perlindungan hukum terhadap pekerja akibat terjadinya penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan. Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan ketentuan hukum yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan guna memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang timbul dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat terjadinya penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan, sedangkan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat penutupan perusahaan, hak pekerja yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja tersebut diatur selanjutnya dalam ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Secara teknis dalam ketentuan perundang-undangan apabila mengikuti ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila pekerja tidak sepakat dengan tindakan perusahaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Begitu pula terhadap pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat tindakan perusahaan dengan mengacu pada ketentuan Pasal tersebut dengan dasar pengusaha tidak dapat menerima pekerja untuk bekerja di perusahaannya. Teknis penutupan perusahaan dapat dilakukan dengan alasan-alasan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan yang menimbulkan adanya pemutusan hubungan kerja.

Tindakan perusahaan dalam melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan tidak menutup kemungkinan tindakan perusahaan tersebut dapat mengakibatkan muncul perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan terutama perselisihan pemutusan hubungan kerja. Atas terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut, secara teknis terdapat upaya-upaya penyelesaian yang diatur sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berkaitan dengan hal itu “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak dari Tindakan Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan” menarik untuk dikaji, guna mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja serta upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja akibat terjadinya perselisihan hubungan industrial terutama terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian-uraian latar belakang masalah tersebut, adapun beberapa hal yang menjadi rumusan-rumusan masalah yang terdiri atas :

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja apabila terjadi penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, terutama ketika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja.

2. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha akibat tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah mengenai perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebagai dampak dari tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan. Tindakan pengusaha melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan tersebut harus memperhatikan dampaknya bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hal tersebut perlu adanya perlindungan secara hukum terhadap pekerja yang terkena dampak dari penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan.

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk melakukan telaah terhadap upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila terjadi perselisihan industrial antara pekerja dan pengusaha akibat tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan. Adanya tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan tersebut terkadang memiliki dampak yang merugikan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga muncul perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja yang timbul antara pekerja dengan pengusaha. Atas perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai bagian dari

perselisihan hubungan industrial, ada upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua manfaat yang dapat diperoleh:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, memperluas wacana dan sebagai kontribusi teoritis terhadap ilmu hukum khususnya yang berkaitan dengan aspek hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam ruang lingkup perselisihan pemutusan hubungan kerja yang merupakan bagian dari perselisihan hubungan industrial.

2. Secara Praktis

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar-dasar, pedoman serta informasi riil terkait perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai bagian perselisihan hubungan industrial.

b. Bagi Masyarakat

Penulisan ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai dampak tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, serta upaya hukum yang dapat

dilakukan terhadap adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja.

c. Bagi Pemerintah

Penulisan ini diharapkan mampu menjadi acuan bagi pemerintah dalam menindaklanjuti setiap permasalahan yang ada di setiap perusahaan terhadap perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia guna memberikan perlindungan secara hukum terhadap pekerja yang bekerja pada perusahaan.

1.5. Kajian Pustaka

1.5.1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja sebagaimana ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (15) menyatakan bahwa : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Menurut Lanny Ramli, hubungan kerja dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja mempunyai arti :

“kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya - majikan - sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Jadi, hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan majikan”.⁴

⁴ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 2.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja didalamnya meliputi pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati oleh pekerja dan majikan yang didalamnya jenis pekerjaan, hak, kewajiban, dan hal-hal lain yang telah disepakati dalam perjanjian kerja tersebut. Apabila melihat pada konsep perjanjian, sebagaimana didalam ketentuan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa : “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”

Subekti memberikan definisi “perjanjian” adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji pada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁵ Sedangkan KRMT Tirtodiningrat memberikan definisi perjanjian adalah suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat di antara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang dapat dipaksakan oleh undang-undang.⁶

Menurut Setiawan, rumusan tersebut selain tidak lengkap juga sangat luas. Tidak lengkap karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja. Sangat luas karena dengan dipergunakannya perkataan “perbuatan” tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum.⁷ Sehubungan dengan itu, menurut Setiawan perlu kiranya diadakan perbaikan mengenai definisi tersebut yaitu

- a. Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum;
- b. Menambahkan perkataan “*atau saling mengikatkan dirinya*” dalam Pasal 1313 BW;

⁵ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Azas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, LaksBang Mediatama, Yogyakarta, 2008, h. 14.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

- c. Sehingga perumusannya menjadi, *“perjanjian adalah perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”*⁸

Berdasarkan pada konsep perjanjian tersebut, dapat dipahami bahwa pada pembuatan perjanjian kerja harus ada kesepakatan bagi para pihak yang tercantum dalam perjanjian yakni buruh atau pekerja dengan pengusaha atau majikan. Kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan tersebut merupakan kesepakatan untuk melakukan perbuatan yakni berupa pelaksanaan pekerjaan dimana buruh atau pekerja melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan dengan mendapatkan hak akibat melaksanakan pekerjaannya yakni mendapatkan upah, tunjangan, dan sebagainya.

Mengenai syarat sahnya perjanjian kerja berkaitan dengan ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yakni :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Terkait dengan syarat sahnya perjanjian perjanjian tersebut, syarat pembuatan kontrak sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 BW terbagi ke dalam dua kelompok, yakni syarat subjektif dan syarat objektif. Termasuk ke dalam syarat subjektif adalah kesepakatan dan kecakapan, sedangkan objek dan causa merupakan syarat objektif. Perbedaan ini perlu dipahami, karena terdapat

⁸ *Ibid.*

akibat hukum yang berbeda pula jika syarat-syarat itu tidak dipenuhi. Kontrak yang dapat dibatalkan adalah kontrak yang tidak memenuhi syarat subjektif, sedangkan kontrak yang batal atau batal demi hukum adalah kontrak yang tidak memenuhi syarat objektif.⁹

1.5.2. Tinjauan Umum Penggabungan, Peleburan, Pengambil-alihan, dan Penutupan Perusahaan

Penggabungan (*merger*), adalah bergabungnya dua atau lebih perusahaan dengan mempertahankan berdirinya salah satu perusahaan dan mengakibatkan perusahaan lain yang bergabung menjadi hapus. Peleburan (*konsolidasi*) adalah peristiwa di mana dua perusahaan atau lebih meleburkan diri dan membentuk satu perusahaan baru. Sedangkan pengambilalihan (*akuisisi*) adalah peristiwa di mana suatu perusahaan (biasanya lebih besar) mengambil alih perusahaan lain (yang lebih kecil).¹⁰

Tindakan penggabungan perusahaan sebagaimana yang telah didefinisikan tersebut ketika sebuah perusahaan menggabungkan diri dengan perusahaan lain maka terjadi perpindahan keuangan baik aktiva dan pasiva dari perusahaan yang menggabungkan dirinya kepada perusahaan yang menerima penggabungan tersebut. Adanya penggabungan perusahaan tersebut juga mengakibatkan status badan hukum perusahaan yang menggabungkan diri tersebut berakhir karena hukum. Jadi dalam hanya perusahaan yang menggabungkan diri saja yang

⁹ Y. Sogar Simamora, *Hukum Kontrak : Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di Indonesia*, Kantor Hukum “Wins & Partners”, Surabaya, 2013, h. 237.

¹⁰ Janus Sidabalok, *Op. Cit*, h. 84.

berakhir status badan hukumnya, sedangkan perusahaan yang menerima penggabungan tidak berakhir status badan hukumnya.

Peleburan perusahaan dilakukan guna mendirikan perusahaan baru dengan meleburkan aktiva dan pasiva masing-masing perusahaan dalam membentuk perusahaan yang baru tersebut dengan konsekuensi status badan hukum masing-masing perusahaan tersebut berakhir karena hukum. Pada penggabungan dan peleburan perusahaan, perusahaan yang menggabungkan diri atau meleburkan diri menjadi berakhir secara hukum. Apabila mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007, perusahaan yang berakhir status dan badan hukumnya akibat penggabungan atau peleburan tidak perlu melakukan likuidasi.

Pengambilalihan perusahaan tidak mengakibatkan berakhirnya perusahaan. Pengambilalihan perusahaan hanya dapat mengakibatkan berakhirnya hak atas perusahaan sebagaimana dalam ketentuan Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang disebabkan “penjualan, pewarisan, atau hibah”. Apabila dalam Perseroan Terbatas, pengambilalihan perseroan dilakukan pada umumnya dengan melakukan pengambilalihan saham. Pengambilalihan perusahaan ini tidak hanya terjadi dengan cara suatu perusahaan mengambil alih saham perusahaan lain. Pengambilalihan perusahaan dapat pula dilakukan oleh perseorangan dengan cara mengambilalih saham yang dilakukan dengan cara membeli saham perusahaan, maupun dengan menerima hibah atau warisan terhadap saham perusahaan.

Penutupan perusahaan merupakan tindakan yang dilakukan pengusaha dengan alasan-alasan sebagaimana dalam ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengakibatkan tutupnya perusahaan. penutupan perusahaan pada umumnya dilakukan oleh pengusaha ketika perusahaan yang dikelola oleh pengusaha mengalami kerugian dua tahun secara terus menerus maupun terjadinya keadaan memaksa (*overmacht*). Tutupnya perusahaan tersebut mengakibatkan timbulnya pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian maupun seluruh pekerja yang bekerja pada perusahaan.

1.5.3. Perselisihan Hubungan Industrial

Mengenai pengertian perselisihan, menurut Candra Irawan, “konflik atau sengketa adalah perselisihan atau perbedaan pendapat (persepsi) yang terjadi antara dua pihak atau lebih karena adanya pertentangan kepentingan yang berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh para pihak”.¹¹

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 ayat (22) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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, dan perselisihan pemutusan hubungan

¹¹ Candra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2010, h. 2.

kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Berdasarkan pada pengertian tersebut, jenis-jenis perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi 4 (empat) jenis yakni :

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial yang dibagi menjadi empat perselisihan tersebut, baik berupa perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberi penjelasan mengenai 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial. Keempat jenis perselisihan hubungan industrial tersebut dijelaskan dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Terhadap perselisihan yang terjadi diantara para pihak, dapat diselesaikan dengan cara menyelesaikan sengketa melalui jalur *litigasi* (pengadilan) dan *non litigasi* (di luar pengadilan). Penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi pada umumnya dimulai dari Pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri dan pada tingkat Mahkamah Agung Republik Indonesia. Penyelesaian sengketa perdata di pengadilan umumnya didasarkan terhadap :

- a. Adanya wanprestasi atau ingkar janji salah satu pihak, dimana untuk gugatan harus didasarkan pada adanya hubungan kontraktual (*privity of contract*) di antara para pihak (penggugat dan tergugat);
- b. Adanya perbuatan melanggar hukum (*onrechtmatigedaad*), dimana dalam gugatan berdasarkan perbuatan melanggar hukum tidak perlu didahului adanya hubungan kontraktual diantara para pihak, namun yang paling elementer adalah adanya perbuatan yang merugikan pihak lain serta terdapat hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian yang ditimbulkan sebagai akibat kesalahannya.¹²

Penyelesaian perselisihan melalui jalur *non litigasi* disebut juga sebagai alternatif penyelesaian sengketa berdasarkan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyatakan bahwa : “Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.”

Alternatif penyelesaian sengketa ini berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dapat dilakukan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Alternatif penyelesaian sengketa dilakukan dengan mengenyampingkan proses *litigasi* sebagaimana dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan bahwa : “Sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang

¹² Agus Yudha Hernoko, *Op. Cit*, h. 278.

didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri.”

Berkaitan dengan mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa, Mahkamah Agung mengeluarkan produk hukum berupa Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan, yang tujuan pembentukan dari peraturan ini sebagaimana pada bagian menimbang adalah untuk “pengintegrasian mediasi ke dalam proses beracara di pengadilan dapat menjadi salah satu instrumen efektif mengatasi kemungkinan penumpukan perkara di pengadilan.” Berkaitan dengan hal tersebut, Pengadilan memberikan fasilitas kepada para pihak yang bersengketa untuk mengupayakan perdamaian melalui mediasi di Pengadilan sebelum perkara tersebut dilanjutkan. Apabila terjadi kesepakatan untuk berdamai dalam proses mediasi tersebut, selanjutnya para pihak mendaftarkan akta perdamaian tersebut di Pengadilan untuk mendapatkan Penetapan yang mempunyai kekuatan hukum tetap sehingga apabila salah satu pihak melanggar klausula perdamaian tersebut dikemudian hari, dapat dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam ketentuan perdamaian para pihak.

Mediasi pada perselisihan hubungan industrial berbeda dengan mediasi pada peradilan umum. Mediasi hubungan industrial dilakukan dengan pegawai instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang berperan sebagai mediator. Hal ini menjadi syarat bagi para pihak yang bersengketa terkait perselisihan hubungan industrial sebelum sengketa tersebut dilanjutkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan hal tersebut maka proses mediasi antara para

pihak yang bersengketa dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial tidak perlu dilakukan mediasi di Pengadilan, melainkan diadakan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dengan pegawai instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang berperan sebagai mediator. Terhadap proses mediasi tersebut, ketika tidak ada kesepakatan untuk berdamai dari para pihak yang bersengketa, maka perkara tersebut akan dilanjutkan prosesnya melalui Pengadilan Negeri.

1.6. Metodologi Penelitian

1.6.1. Tipe Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mencari pemecahan atas isu hukum. Menurut Peter Mahmud Marzuki, “Penelitian Hukum adalah suatu kegiatan *know-how* dalam ilmu hukum, bukan sekadar *know-about*. Sebagai kegiatan *know-how*, penelitian hukum dilakukan untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi”.¹³

Lebih lanjut dikatakan dalam melakukan penelitian hukum langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;
3. Melakukan telaah atas isu yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-9, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014, h. 60.

5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.¹⁴

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan ini dilakukan untuk mencari *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya undang-undang tersebut.¹⁵ Sedangkan pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.¹⁶

1.6.3. Bahan Hukum

Bahan-bahan hukum yang digunakan dalam penelitian berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang dimaksud dalam bentuk Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun

¹⁴ *Ibid*, h. 213.

¹⁵ *Ibid*, h. 133.

¹⁶ *Ibid*, h. 135.

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya yang terkait dengan isu hukum yang dibahas. Bahan hukum sekunder meliputi bahan-bahan yang mendukung bahan hukum primer seperti buku-buku teks, artikel dalam berbagai majalah, jurnal ilmiah di bidang hukum, dan sumber lainnya yang mendukung.

1.6.4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum baik primer maupun sekunder akan diinventarisasi dan diidentifikasi untuk selanjutnya digunakan dalam menganalisis permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.6.5. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Rangkaian tahapan pengolahan dimulai dengan inventarisasi dan identifikasi terhadap sumber bahan hukum yang relevan (primer dan sekunder). Langkah berikutnya melakukan sistematisasi keseluruhan bahan hukum yang ada. Proses sistematisasi ini juga diberlakukan terhadap asas hukum-asas hukum, teori-teori, konsep-konsep, doktrin, serta bahan rujukan lainnya. Rangkaian tahapan tersebut dimaksudkan untuk mempermudah pengkajian dari permasalahan penelitian. Melalui rangkaian tahapan ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang berkaitan dengan perburuhan yang ada di Indonesia.

1.7. Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika penulisan ini terdiri dari empat bab, dimana masing-masing bab memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lain. Gambaran yang lebih

jelas mengenai penulisan hukum ini akan diuraikan dalam sistematika sebagai berikut:

Bab I merupakan bab pendahuluan, pada bab ini menjelaskan secara umum mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian dan urutan sistematika penulisan.

Bab II membahas mengenai masalah yang diajukan pada permasalahan pertama, yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja apabila terjadi penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, terutama ketika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Bab III membahas mengenai masalah yang diajukan pada permasalahan kedua, yaitu upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara tenaga kerja dan pengusaha akibat tindakan penggabungan, peleburan, pengambil-alihan, dan pemisahan perusahaan.

Bab IV merupakan bab penutup yang didalamnya berisikan kesimpulan dan saran tindak lanjut yang akan menguraikan simpul dari analisis hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH / PEKERJA APABILA TERJADI PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN, TERUTAMA KETIKA TERJADI PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

2.1. Ruang Lingkup Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan

Menurut Robert Cooter “sudah menjadi sifat pengusaha untuk terus melakukan efisiensi dan maksimalisasi hasil usaha.”¹⁷ Upaya efisiensi dan maksimalisasi hasil usaha dilakukan oleh pengusaha atau majikan dapat dengan tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan. Pada saat pengusaha melakukan tindakan penggabungan, peleburan, serta pengambilalihan perusahaan, apabila mengacu pada ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, pengusaha wajib untuk memperhatikan kepentingan :

- a. Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan;
- b. kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan; dan
- c. masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Karyawan perseroan dalam hal ini disebut sebagai pekerja sebagaimana dalam huruf a tersebut wajib untuk diperhatikan kepentingannya. Hal ini karena pekerja merupakan bagian dari perusahaan yang berperan penting dalam

¹⁷ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006, h. 25.

menggerakkan perusahaan, meningkatkan hasil produksi, dan hal-hal yang terkait dalam memajukan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya peran pekerja dalam menggerakkan perusahaan, maka pelaku usaha dalam melakukan tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan wajib memperhatikan kepentingan pekerja yang bekerja pada perusahaannya.

Pada saat pengusaha melakukan tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan, tidak menutup adanya pihak-pihak yang mengajukan keberatan atas tindakan tersebut. Adapun pihak-pihak yang dapat mengajukan keberatan terhadap adanya penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 yakni pihak pemegang saham dan kreditor. Pemegang saham dapat mengajukan keberatan atas adanya tindakan penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa :

“(1) Setiap pemegang saham berhak meminta kepada Perseroan agar sahamnya dibeli dengan harga yang wajar apabila yang bersangkutan tidak menyetujui tindakan Perseroan yang merugikan pemegang saham atau Perseroan, berupa:

- a. perubahan anggaran dasar;
- b. pengalihan atau penjaminan kekayaan Perseroan yang mempunyai nilai lebih dari 50% (lima puluh persen) kekayaan bersih Perseroan; atau
- c. penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan.

(2) Dalam hal saham yang diminta untuk dibeli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melebihi batas ketentuan pembelian kembali saham oleh Perseroan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, Perseroan wajib mengusahakan agar sisa saham dibeli oleh pihak ketiga.”

Berdasarkan pada ketentuan pasal tersebut, pihak pemegang saham yang merasa keberatan terhadap adanya tindakan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan, dengan cara meminta agar perusahaan tersebut membeli kembali sahamnya dengan harga yang wajar, dan apabila saham yang diminta untuk dibeli tersebut melebihi batas ketentuan pembelian kembali saham oleh perusahaan, maka pihak perusahaan akan mengusahakan agar sisa saham dibeli oleh pihak ketiga. Ketentuan ini lah yang digunakan untuk menjamin hak dari pemegang saham yang merasa dirugikan akibat tindakan perusahaan tersebut.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk mengusahakan agar sisa saham dibeli oleh pihak ketiga sebagaimana dalam yang dijelaskan dalam ketentuan ayat (2) tersebut. Hal ini berarti pihak perusahaan yang memiliki kewajiban dalam mencari pihak ketiga yang bersedia untuk membeli sisa saham pihak pemegang saham yang belum dibeli perusahaan akibat melebihi batas ketentuan pembelian kembali saham perusahaan. Pihak pemegang saham sebagai pihak yang merasa dirugikan atas tindakan pelaku usaha yang melakukan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan, tidak memiliki kewajiban untuk mencari pihak ketiga yang bersedia untuk membeli atas sisa saham yang belum dibeli perusahaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas juga memberikan ruang bagi kreditor yang merasa keberatan akibat tindakan pelaku usaha yang melakukan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan. Hal ini untuk memberikan kepastian terhadap hak kreditor atas utang perusahaan yang belum dibayar sebelum dilakukan tindakan

penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan. Pasal 127 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menjelaskan pada dasarnya menjelaskan mengenai keberatan yang diajukan oleh kreditor apabila belum tercapai kesepakatan dalam penyelesaiannya, maka penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan tidak dapat dilaksanakan sampai tercapai kesepakatan dalam penyelesaiannya. Hal tersebut juga berlaku secara mutatis mutandis terhadap permasalahan pembelian kembali saham dari pemegang saham yang merasa keberatan terhadap tindakan pelaku usaha dalam melakukan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan.

Apabila dicermati, ketentuan hukum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas tidak memberikan ruang bagi pekerja dalam perusahaan yang keberatan akibat tindakan pelaku usaha yang melakukan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan, padahal sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang tersebut, pihak perusahaan wajib memperhatikan kepentingan karyawan atau pekerja perseroan. Tidak adanya ketentuan hukum yang memberikan ruang kepada pekerja untuk mengajukan keberatan ini mengakibatkan pekerja yang berstatus bekerja dalam perusahaan tersebut tidak memiliki hak untuk mengajukan keberatan terhadap tindakan pelaku usaha yang melakukan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan di tempat pekerja tersebut bekerja. Akibat dari tidak adanya ruang

bagi pekerja untuk mengajukan keberatan, maka pihak pekerja yang merasa keberatan dan merasa dirugikan atas tindakan pelaku usaha yang melakukan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan tersebut hanya dapat mengundurkan diri dari perusahaan dengan mendapatkan hak-haknya sebagaimana dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penutupan perusahaan juga merupakan salah satu tindakan yang dilakukan pengusaha selain penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan yang pada dasarnya dilakukan dalam hal menghindari kerugian yang lebih besar pada perusahaan. Pelaku usaha dalam melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan pada dasarnya selain untuk alasan efisiensi dan memaksimalkan hasil produksi perusahaan, juga dilakukan dengan tujuan untuk menghindari adanya kerugian dari perusahaan. Hal ini disebabkan adanya persaingan yang ketat diantara beberapa perusahaan di Indonesia yang mempengaruhi produksi dan penjualan produk perusahaan di dalam pasar.

2.1.1. Penggabungan perusahaan

Penggabungan perusahaan biasa dilakukan oleh pelaku usaha dengan tujuan agar perusahaannya dapat bertahan dalam persaingan yang terjadi dengan perusahaan yang lainnya, serta tujuan lainnya yang pada dasarnya untuk memperoleh keuntungan perusahaan yang maksimal. Penggabungan perusahaan pada dasarnya memiliki makna yakni berupa bersatunya sebuah perusahaan atau lebih dengan perusahaan lainnya.

Henry Black dalam hal ini memberi batasan *merger* sebagai berikut:

“Merger is an amalgamation of two corporations pursuant to statutory provision in which one of the corporations survives and the other disappears. The absorption of one company by another, the former losing its legal identity and latter retaining its own name and identity and acquiring assets, liabilities, franchises, and powers of former, and absorbed company ceasing exist as separate business entity”¹⁸

Inti dari pendapat tersebut yakni dengan adanya tindakan penggabungan dua perusahaan maka ada satu perusahaan yang bertahan yakni perusahaan yang menerima penggabungan, sedangkan perusahaan yang menggabungkan diri akan berakhir. Perusahaan yang menggabungkan diri ini kehilangan identitas atau status badan hukumnya sejak dilakukannya penggabungan, sedangkan perusahaan yang menerima penggabungan mempertahankan nama perusahaan dan status badan hukumnya, begitu pula dengan aset, kewajiban serta hal-hal yang melekat dalam perusahaan yang menggabungkan diri berpindah kepada perusahaan yang menerima penggabungan.

Pengertian mengenai penggabungan (*merger*) perusahaan sebagaimana dalam beberapa peraturan hukum terkait Perseroan Terbatas menjelaskan sebagai berikut :

- Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, menyatakan bahwa :

“Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari Perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum

¹⁸ Andi Fahmi Lubis, *et.al*, *Hukum Persaingan Usaha*, ROV Creative Media, Jakarta, 2009, h. 191.

Perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum”.

- Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, menyatakan bahwa : “Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan, atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar”.

Konsep bersatunya perusahaan dalam penggabungan perusahaan sebagaimana pengertian penggabungan perusahaan pada ketentuan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tersebut di atas pada intinya sama-sama menjelaskan bahwa ada dua perusahaan atau lebih yang melakukan penggabungan yang berakibat dengan adanya penggabungan perusahaan tersebut maka perusahaan yang menggabungkan diri menjadi bubar atau status dan badan hukumnya berakhir, sedangkan perusahaan yang menerima penggabungan tetap mempertahankan status dan badan hukumnya dengan menerima peralihan seluruh aktiva dan pasiva dari perusahaan yang menggabungkan diri.

Beralihnya aktiva dan pasiva perseroan yang menggabungkan diri kepada perseroan yang menerima penggabungan, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas bahwa : “Penggabungan dan peleburan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini dilakukan tanpa mengadakan likuidasi terlebih dahulu”. Hal ini berarti perusahaan yang kehilangan status dan badan hukumnya akibat menggabungkan

diri dengan perusahaan yang lainnya, terhadap aktiva dan pasiva yang beralih kepada perusahaan yang menerima penggabungan tidak perlu dilakukan likuidasi terlebih dahulu. Akibat hukum dengan tidak dilakukannya likuidasi dalam peralihan aktiva dan pasiva perusahaan yakni perusahaan yang menerima penggabungan tersebut selain menerima aktiva yang berupa seluruh harta kekayaan perusahaan, juga menerima seluruh pasiva yang berupa kewajiban untuk membayar utang kepada pihak kreditor dari perusahaan yang menggabungkan diri tersebut meskipun perseroan yang menggabungkan diri telah kehilangan status dan badan hukumnya akibat penggabungan (*merger*) perusahaan. Hal ini berarti dengan adanya tindakan penggabungan perusahaan, tidak menghapuskan segala utang yang dimiliki oleh perusahaan yang berakhir status dan badan hukumnya akibat menggabungkan diri dengan perusahaan lain.

Berdasarkan pada pengertian dari penggabungan (*merger*) perusahaan tersebut, adapun akibat hukum dari tindakan penggabungan (*merger*) perusahaan sebagaimana ketentuan Pasal 122 ayat (3) dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yakni :

- a. Aktiva dan Pasiva dari perusahaan yang menggabungkan diri beralih secara seluruhnya kepada perusahaan yang menerima penggabungan;
- b. Pemegang saham dari perusahaan yang menggabungkan diri menjadi pemegang saham pada perusahaan yang menerima penggabungan;
- c. Status badan hukum perusahaan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum terhitung sejak tanggal Penggabungan mulai berlaku.

Berdasarkan teori, dapat dijumpai bentuk klasifikasi penggabungan (*merger*) perusahaan antara lain sebagai berikut :

- a. *“Horizontal Merger*
Horizontal merger, merupakan penggabungan dua atau lebih Perseroan dalam kegiatan usaha atau bisnis yang sama seperti kasus penggabungan Bank Mandiri dengan BDN, BAPINDO, BBD, dan Bank Exim termasuk klasifikasi Horizontal Merger. Sebab semua Perseroan yang bergabung, kegiatan usahanya sama, yakni sama-sama menyelenggarakan bisnis perbankan.
- b. *Vertical Merger*
Klasifikasi kedua disebut *Vertical Merger* Penggabungan 2 (dua) atau lebih Perseroan, dan di antara Perseroan, dan di antara Perseroan yang bergabung terdapat keterkaitan antara *input* dan *output* maupun keterkaitan pemasaran.
- c. *Congentitive Merger*
Makna *Congenitive Merger* adalah Penggabung 2 (dua) atau lebih Perseroan yang kegiatan usahanya sejenis atau dalam industri yang sama, namun tidak memproduksi barang produk yang sama dan juga tidak ada keterkaitan supplier.
- d. *Conglomerate Merger*
Bentuk ini merupakan penggabungan 2 (dua) atau lebih Perseroan yang kegiatan usahanya di bidang industri yang berbeda”.¹⁹

Berdasarkan teori yang telah disebutkan, penggabungan (*merger*) perusahaan tidak hanya dilakukan oleh perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang sama atau sejenis. Penggabungan perusahaan dapat dilakukan pula pada 2 (dua) atau lebih perusahaan yang bergerak dibidang usaha yang berbeda atau tidak sejenis yang pada dasarnya dilakukan oleh pelaku usaha agar kedua perusahaan atau lebih yang saling menggabungkan diri tersebut agar dapat saling menunjang satu sama lain sehingga mampu dalam memaksimalkan keuntungan perusahaan.

¹⁹ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 484. (selanjutnya disebut M. Yahya Harahap I).

Penggabungan perusahaan yang dilakukan oleh pelaku usaha harus memperhatikan kepentingan dari pekerja mengingat pekerja merupakan aset dari perusahaan. Hal ini karena sebelum terjadi penggabungan dua perusahaan atau lebih, dalam hal masing-masing perusahaan memiliki perjanjian kerja bersama yang terjalin antara serikat pekerja dengan pengusaha, maka ketika perusahaan tersebut melakukan penggabungan akan terdapat perbenturan akibat adanya dua atau lebih perjanjian kerja bersama dalam perusahaan tersebut. Untuk melindungi kepentingan pekerja, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 131 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mempertegas bahwa: “dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh”.

Pada perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan, ketika penggabungan terjadi antara perusahaan yang didalamnya memiliki perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang tidak terdapat perjanjian kerja bersama, agar tidak terjadi benturan kepentingan pekerja maka untuk melindungi kepentingan pekerja tersebut pasal 131 ayat (3) mempertegas bahwa : “dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (*merger*) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.”

2.1.2. Peleburan Perusahaan

Peleburan perusahaan memiliki konsep yang hampir sama dengan penggabungan perusahaan yakni dengan bersatunya sebuah perusahaan atau lebih dengan perusahaan lainnya. Pengertian mengenai peleburan perusahaan dijelaskan dalam beberapa peraturan hukum terkait Perseroan Terbatas yakni sebagai berikut :

- Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, menyatakan bahwa :

“Peleburan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua Perseroan atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara mendirikan satu Perseroan baru yang karena hukum memperoleh aktiva dan pasiva dari Perseroan yang meleburkan diri dan status badan hukum Perseroan yang meleburkan diri berakhir karena hukum”.

- Pasal 1 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, menyatakan bahwa : “Peleburan adalah perbuatan hukum yang dilakukan dua Perseroan atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara membentuk Perseroan baru dan masing-masing Perseroan yang meleburkan diri menjadi bubar”

Berdasarkan atas pengertian beberapa Undang-Undang tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat keadaan yang hampir sama antara konsep peleburan perusahaan dengan penggabungan perusahaan. Persamaan konsep terjadi dalam hal bersatunya sebuah perusahaan atau lebih dengan perusahaan lainnya. Adapun yang membedakan konsep bersatunya perseroan dalam peleburan perusahaan dengan penggabungan perusahaan yakni dalam hal penggabungan perusahaan,

perusahaan yang menggabungkan diri menjadi bubar atau status dan badan hukumnya berakhir dan perusahaan yang menerima penggabungan tetap mempertahankan status dan badan hukumnya, sedangkan dalam konsep peleburan perusahaan, seluruh perusahaan yang bergabung tersebut meleburkan dirinya untuk membentuk perusahaan yang baru, sehingga seluruh perusahaan yang bergabung tersebut kedudukan dan status hukumnya menjadi bubar.

Konsep bersatunya perusahaan dalam peleburan perusahaan sebagaimana pengertian peleburan perusahaan pada ketentuan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tersebut di atas pada intinya sama-sama menjelaskan bahwa ada dua perusahaan atau lebih yang bersatu dengan cara meleburkan seluruh perusahaan yang bergabung untuk membentuk perusahaan yang baru yang berakibat dengan adanya peleburan perusahaan tersebut maka seluruh perusahaan yang meleburkan diri menjadi bubar atau status dan badan hukumnya berakhir, sedangkan perusahaan baru yang didirikan sebagai hasil dari peleburan perusahaan tersebut menerima peralihan seluruh aktiva dan pasiva dari seluruh perusahaan yang meleburkan diri.

Peleburan perusahaan tidak diperlukan adanya likuidasi sebagaimana dalam ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas. Berdasarkan hal tersebut maka terhadap dua perusahaan atau lebih yang bubar atau status dan badan hukumnya berakhir akibat adanya peleburan perusahaan, terkait dengan seluruh aktiva dan pasiva perusahaan tidak diperlukan adanya likuidasi terlebih dahulu. Akibat hukum dengan tidak dilakukannya

likuidasi dalam peralihan aktiva dan pasiva perusahaan yakni perusahaan baru yang didirikan akibat peleburan perusahaan tersebut menerima aktiva yang berupa seluruh harta kekayaan dari seluruh perusahaan yang telah meleburkan diri, serta pula menerima seluruh pasiva yang berupa kewajiban untuk membayar utang kepada pihak kreditor dari seluruh perusahaan yang meleburkan diri tersebut. Hal ini berarti sama halnya dengan penggabungan perusahaan yakni tindakan peleburan perusahaan tidak menghapuskan segala utang yang dimiliki oleh perusahaan yang berakhir status dan badan hukumnya akibat peleburan perusahaan

Peleburan perusahaan tidak hanya terbatas dilakukan oleh perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang sama atau sejenis. Perusahaan yang tidak bergerak di bidang usaha yang sama atau tidak sejenis dapat pula melakukan peleburan perusahaan. Pada intinya peleburan perusahaan dilakukan oleh pelaku usaha untuk menciptakan sebuah perusahaan yang baru dengan menggunakan seluruh aktiva dan pasiva dari kedua perusahaan atau lebih yang meleburkan diri dengan maksud agar perusahaan baru yang dibentuk ini dapat memenuhi tujuan dari pelaku usaha yakni mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Akibat hukum peleburan perusahaan ini sama halnya dengan akibat hukum yang terjadi atas penggabungan perusahaan. Berdasarkan pada ketentuan Pasal 122 ayat (3) dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang menjadi akibat hukum dari peleburan perusahaan yakni :

- a. Aktiva dan Pasiva dari perusahaan yang meleburkan diri beralih secara seluruhnya kepada perusahaan baru yang didirikan sebagai hasil dari peleburan perusahaan;
- b. Pemegang saham dari perusahaan yang meleburkan diri menjadi pemegang saham pada perusahaan baru yang didirikan sebagai hasil dari peleburan perusahaan;
- c. Status badan hukum dua perusahaan atau lebih yang meleburkan diri berakhir karena hukum terhitung sejak tanggal Peleburan mulai berlaku.

2.1.3. Pengambilalihan Perusahaan

Bentuk lain tindakan perusahaan selain penggabungan dan peleburan perusahaan yakni berupa pengambilalihan perusahaan. Pengambilalihan perusahaan merupakan suatu kondisi beralihnya hak yang dimiliki oleh orang ataupun badan hukum terhadap perusahaan. Pengertian dari pengambilalihan perusahaan dapat dijelaskan dalam beberapa peraturan hukum terkait Perseroan Terbatas yakni sebagai berikut :

- Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa :
“Pengambilalihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut”.

- Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, menyatakan bahwa :

“Pengambilalihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambilalih baik seluruh ataupun sebagian besar saham perseroan yang dapat mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap perseroan tersebut.”

Berdasarkan pada beberapa pengertian mengenai pengambilalihan tersebut, dapat ditafsirkan pada intinya pengambilalihan perusahaan berupa tindakan mengambil alih saham dari suatu perusahaan. Pengambilalihan saham dalam perseroan terbatas biasanya dilakukan dengan cara pelaku usaha melakukan pembelian saham dari pihak pemegang saham perseroan terbatas. Pembelian saham perusahaan tersebut dapat dilakukan secara pribadi oleh pelaku usaha atau dilakukan oleh badan hukum yang dimiliki oleh pelaku usaha tersebut. Pembelian saham ini dapat dilakukan dengan cara membeli seluruh saham ataupun hanya sebagian saham.

Apabila mencermati ketentuan Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa : “Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah”. Berdasarkan atas hal yang dijelaskan dalam pasal tersebut, adapun yang dimaksud dengan beralihnya hak perusahaan pada dasarnya merupakan bentuk terjadinya pengambilalihan perusahaan. Apabila dicermati dalam ketentuan tersebut, pengambilalihan perusahaan tidak hanya terjadi dengan adanya jual beli saham

perusahaan saja, melainkan dapat pula terjadi dengan pewarisan maupun hibah dari saham perusahaan tersebut kepada pelaku usaha atau badan hukum yang dimiliki pelaku usaha. Tindakan yang dilakukan dalam pengambilalihan perusahaan, adapun yang menjadi subjek atau pokok persoalan tertentu atau “*subject matter*” pengambilalihan adalah :

- a. Subjeknya, kesepakatan pengambilalihan “saham” Perseroan,
- b. Kuantitas saham Perseroan yang dapat diambil alih, bisa “seluruhnya” atau “sebagian besar” saham Perseroan yang bersangkutan.²⁰

Pengambilalihan perusahaan ini tidak mengakibatkan bubarnya perusahaan. Hal ini berbeda dengan penggabungan dan peleburan perusahaan yang kondisinya perusahaan yang bergabung ataupun meleburkan diri menjadi bubar. Pengambilalihan perusahaan juga tidak mempengaruhi aktiva dan pasiva perusahaan. Pada pengambilalihan perusahaan, dengan adanya peralihan saham yang dilakukan mengakibatkan pelaku usaha atau badan hukum yang dimiliki oleh pelaku usaha tersebut memiliki status sebagai pemegang saham dalam perusahaan, sehingga akibat hukum dari tindakan pengambilalihan perusahaan tersebut berupa beralihnya pengendalian atas perusahaan baik sebagian maupun seluruhnya terhadap pelaku usaha atau badan hukum pelaku usaha baik melalui pembelian saham, pewarisan saham, maupun dengan menerima hibah atas sebagian maupun seluruh saham perusahaan.

²⁰ *Ibid*, h. 508.

2.1.4. Penutupan Perusahaan

Penutupan perusahaan merupakan bentuk lain dari tindakan pengusaha terhadap perusahaan yang dimilikinya. Penutupan perusahaan dalam ketentuan Pasal 1 ayat (24) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi bahwa : “Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan”. Pengertian penutupan perusahaan pada ketentuan tersebut merupakan bentuk tindakan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian maupun seluruh pekerja dalam perusahaan.

Penutupan perusahaan wajib memperhatikan prosedur dalam ketentuan Undang-Undang. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock-out*) dilakukan dengan sekurang-kurangnya memuat :²¹

1. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan;
2. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan;
3. tanda tangan pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan.

Penutupan perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha harus didasarkan pada alasan dan sebab-sebab yang jelas. Pada ketentuan Pasal 146 Undang-

²¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, h. 146.

Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membenarkan pengusaha melakukan penutupan perusahaan dengan sebab sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh. Berdasarkan pada ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenal ada 3 (tiga) hal yang dapat digunakan pengusaha sebagai alasan atau sebab-sebab terjadinya penutupan perusahaan yakni :

- a. Perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;
- b. Keadaan memaksa (*force majeure*);
- c. Perusahaan melakukan efisiensi.

Perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, berarti dalam kurun waktu minimal 2 (dua) tahun beroperasinya perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Kerugian perusahaan secara terus menerus ini biasanya disebabkan karena lemahnya penjualan produk perusahaan dalam pasar. Perusahaan tutur selain disebabkan adanya kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan tutup disebabkan terjadinya keadaan memaksa. Pengaturan mengenai maksud dan jenis-jenis keadaan memaksa dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan penjelasan terhadap tersebut.

Pada permasalahan perdata, Suryodiningrat memberikan batasan mengenai keadaan memaksa yakni :

“keadaan memaksa ialah peristiwa yang terjadi di luar kesalahan debitor setelah dibuat perikatan yang debitor tidak dapat memperhitungkannya terlebih dahulu pada saat dibuatnya perikatan, atau sepatutnya tidak dapat memperhitungkannya, dan yang merintang pelaksanaan perikatan.”²²

Berdasarkan pada pendapat tersebut, keadaan memaksa merupakan keadaan yang terjadi diluar kesalahan seseorang atau keadaan yang terjadi diluar perhitungan seseorang. Pada umumnya keadaan memaksa yang terjadi berupa terjadinya bencana alam, kebakaran, maupun terjadinya perang. Penutupan perusahaan yang disebabkan dengan terjadinya kerugian secara terus-menerus dalam perusahaan, serta terjadinya keadaan memaksa (*force majeure*), sebagaimana dalam ketentuan pasal 164 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, maka perusahaan harus membuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

Penutupan perusahaan selain terjadi akibat perusahaan mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun secara terus menerus dan keadaan memaksa (*overmacht*), penutupan perusahaan dapat terjadi dalam hal perusahaan melakukan efisiensi. Pada ketentuan ini terdapat ketidakjelasan mengenai efisiensi seperti apa yang mengakibatkan perusahaan tutup. Sebelum Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011, banyak perusahaan menggunakan istilah efisiensi sebagai tindakan penutupan sementara perusahaan dalam hal perusahaan melakukan renovasi. Pada Putusan tersebut, permasalahan diawali ketika beberapa pekerja dalam sebuah perusahaan mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang melakukan penutupan akibat renovasi

²² Y. Sogar Simamora, *Op. Cit*, h. 282.

perusahaan dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya ketidakjelasan mengenai penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan melakukan efisiensi dalam pasal tersebut, maka para pekerja mengajukan permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi.

Berkaitan dengan permohonan uji materi tersebut, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 mengeluarkan amar putusan yang menyatakan pada amar nomor 2 dan 3 sebagai berikut :

- Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa "*perusahaan tutup*" tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu";
- Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa "*perusahaan tutup*" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu";

Berdasarkan pada amar putusan tersebut, makna perusahaan tutup dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, harus dimaknai sebagai perusahaan tutup secara permanen, sehingga tindakan efisiensi perusahaan seperti renovasi perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tidak tutup secara permanen tidak

dapat dijadikan sebagai alasan atau sebab terjadinya penutupan perusahaan dengan mendasarkan pasal tersebut.

Pada dasarnya penutupan perusahaan secara permanen dengan alasan efisiensi perusahaan ini dapat mengakibatkan perusahaan tersebut menjadi bubar, namun tidak semua penutupan perusahaan secara permanen sebagaimana dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) tersebut mengakibatkan terjadinya pembubaran perusahaan, misalnya penutupan perusahaan cabang secara permanen dengan alasan efisiensi sehingga mengakibatkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian maupun seluruh pekerja pada perusahaan cabang tersebut. Penutupan perusahaan cabang secara permanen dengan alasan efisiensi tersebut tidak mengarah pada terjadinya pembubaran perusahaan karena induk perusahaan masih ada dan berjalan sebagaimana mestinya.

2.2. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Wiyono “Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum”.²³ Perselisihan yang terjadi karena didahului oleh terjadinya pelanggaran hukum sudah jelas terjadi akibat adanya perbuatan yang menyimpang dari pekerja maupun pengusaha terhadap adanya ketentuan hukum tentang Perburuhan, misalnya pekerja melakukan kesalahan berat sehingga terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ataupun dapat terjadi ketika Pengusaha dalam mempekerjakan pekerja dalam perusahaannya tidak memberikan upah sesuai dengan ketentuan hukum mengenai

²³ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009, h. 159.

Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) yang berlaku di wilayah hukum perusahaan tersebut. Berkaitan dengan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi bukan karena pelanggaran hukum, pada umumnya hal ini dapat terjadi karena adanya ketidak sepahaman antara pekerja dengan pengusaha terhadap perjanjian kerja baik telah disepakati maupun akan disepakati antara pekerja dan pengusaha yang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum perburuhan, misalnya dalam hal pekerja menuntut adanya kenaikan upah atas pekerjaan yang dilakukannya, ataupun dalam hal adanya ketidak sepahaman antara pekerja dan pengusaha ketika pengusaha melakukan demosi ataupun mutasi terhadap pekerja yang bekerja di perusahaannya tersebut.

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha merupakan perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 ayat (1) menyebutkan 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 antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, ini berarti perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang terjadi di dalam perusahaan dimana yang menjadi pihak yang melakukan perselisihan dalam perusahaan tersebut adalah pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja terjadi pada dasarnya karena adanya ketidak sepahaman antara

pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja yang terjalin di dalam perusahaan tersebut. Pada umumnya perselisihan yang terjadi disebabkan adanya perbedaan paham terhadap perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Berdasarkan pada adanya perbedaan paham antara pengusaha dengan pekerja tersebut menimbulkan adanya perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini adapun 4 (empat) jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang dikenal dalam ketentuan ketenagakerjaan yang khususnya diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yang terdiri dari :

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 kerja bersama
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, peraturan kerja, 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 antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, adalah perseisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/srikat buruh lain hanya dalam satu

perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban ke serikat pekerjaan.²⁴

Khusus mengenai perselisihan hubungan kerja, perselisihan ini pada dasarnya terjadi karena adanya perbedaan paham atau pendapat antara pihak pengusaha ataupun pihak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena salah satu pihak baik pihak pekerja maupun pihak pengusaha ingin mengakhiri hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja umumnya terjadi berupa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, maupun berupa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja tersebut dengan cara mengundurkan diri dari perusahaan. Pada beberapa literatur mengenai Hukum Ketenagakerjaan, putusnya hubungan kerja tidak hanya terjadi dikarenakan pemutusan hubungan kerja yang dikehendaki oleh pengusaha ataupun pekerja saja. Terdapat beberapa jenis-jenis yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

2.2.1. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam literatur Hukum Ketenagakerjaan, dikenal ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yakni :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh.
3. Hubungan kerja putus demi hukum.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.²⁵

²⁴ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, h. 102.

²⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, h. 198.

Ad.1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang harus diusahakan agar tidak terjadi, namun dalam hal pekerja melakukan tindakan yang merugikan perusahaan berupa kesalahan berat, pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut.

Adapun bentuk-bentuk kesalahan berat dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni apabila pekerja telah melakukan kesalahan berat dalam pekerjaannya meliputi :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

Mengingat bahwa dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005

Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan pekerja melakukan kesalahan berat sebagaimana dalam butir 3 (tiga) perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- b. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia tersebut, maka pengusaha tidak dibenarkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat tanpa ada Putusan Hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disamping pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap perkerja dalam hal sebagai berikut :

- a. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163;

- b. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hal perusahaan tutup karena mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun secara terus menerus atau keadaan memaksa (*force majeure*), ataupun karena perusahaan melakukan efisiensi sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 164;
- c. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan mengalami pailit sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 165;
- d. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 167;
- e. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa memberikan keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, sehingga dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 168.

Ad.2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

Pemutusan hubungan kerja selain dapat dilakukan oleh pengusaha, dapat pula dilakukan oleh pekerja. Menurut teori pekerja berhak pula untuk memutuskan hubungan kerja. Teori ini merupakan akibat dari pandangan dunia barat bahwa kepada pekerja harus pula diberikan hak yang sama dalam hukum.

Jika majikan mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja, maka pekerja harus diberi hak yang sama pula untuk mengakhiri hubungan kerja. dengan demikian adalah sesuai pula dengan prinsip bahwa pekerja tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendaknya.²⁶

Pekerja dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, ataupun dapat pula dilakukan dengan kemauan sendiri tanpa perlu mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni 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 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; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

²⁶ Lanny Ramli, *Op. Cit*, h. 42.

Pekerja dalam mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud di atas, pekerja harus memiliki cukup bukti yang kuat. Hal ini karena sebagaimana dalam ketentuan Pasal 169 ayat (3) yang pada intinya apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dalam Pasal 169 ayat (1), maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan konsekuensi pekerja tidak mendapatkan uang pesangon serta uang penghargaan masa kerja.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja yang dilakukan dengan kemauan sendiri tanpa perlu mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja atas kemauan sendiri ini dapat dilakukan dengan mengajukan pernyataan pengakhiran yang berisi tentang alasan yang jelas bagi pekerja yang ingin mengundurkan diri tersebut. Adapun beberapa persyaratan yang harus diperhatikan oleh pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yakni sebagai berikut :

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.²⁷

Pada dasarnya ketika pekerja mengajukan permohonan pengunduran diri diajukan dengan tenggang waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal ditetapkannya pengunduran diri. Sejak pekerja mengajukan permohonan pengunduran diri hingga tepat pada tanggal ditetapkannya pengunduran diri, pekerja tetap melaksanakan kewajibannya terhadap pekerjaan sebagaimana kedudukan atau jabatan yang diduduki di perusahaan tersebut. Atas permohonan pengunduran diri yang diajukan oleh pekerja tersebut tidak berarti pengusaha lepas dari kewajibannya dalam membayar upah terhadap pekerja. Hal ini karena sejak permohonan pengunduran diri diajukan hingga tanggal pengunduran diri yang telah ditetapkan tersebut, pekerja masih memenuhi kewajibannya dalam mengurus pekerjaannya dalam perusahaan sehingga pekerja berhak atas upah sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukannya dalam perusahaan.

Ad.3. Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum ini berarti bahwa hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja dapat putus/berakhir dengan sendirinya tanpa perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang. Sebagaimana dalam ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja tidak perlu mendapatkan penetapan dalam hal sebagai berikut :

- “a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

²⁷ Lalu Husni, *Op. Cit*, h. 205.

- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.”

Hubungan kerja putus demi hukum, selain alasan di atas terdapat alasan lain yang dapat mengakibatkan hubungan kerja tersebut putus demi hukum. Pada hubungan kerja yang diadakan dengan disertai perjanjian kerja waktu tertentu, putus demi hukum bila waktu yang ditentukan itu telah lampau. Dengan habisnya waktu berlakunya itu, hubungan kerja putus dengan sendirinya. Artinya, tidak diisyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran.²⁸

Ad.4. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan disini yang dimaksud adalah pemutusan hubungan kerja yang diajukan ke Pengadilan Negeri Perdata biasa. Masing-masing pihak baik pekerja maupun pengusaha dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang berwenang untuk menyatakan perjanjian kerja putus berdasarkan alasan penting.

Imam Soepomo menyebutkan bahwa :

“alasan penting adalah disamping alasan mendesak (*dringnederenden*), perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga

²⁸ Lanny Ramli, *Op. Cit*, h. 45

adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan Hubungan Kerja itu”.²⁹

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengadilan atas permintaan pihak majikan atau pengusaha tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P, demikian juga halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan atau pengusaha yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal. Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut tidak ada upaya untuk melawan atau menolaknya, kecuali jika Jaksa Agung memandang perlu untuk mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan itu, yang semata-mata demi kepentingan Undang-Undang.³⁰

2.2.2. Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Putusnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak berarti segala hak dari pekerja berakhir pula. Hal ini dinyatakan dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 156 ayat (1) yang pada intinya mewajibkan pihak pengusaha untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja. Kewajiban pihak pengusaha dalam membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja tersebut bukanlah merupakan sanksi bagi pihak pengusaha dikarenakan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon dan atau uang

²⁹ H. Zainal Asikin, *et.al*, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, h. 183.

³⁰ Lalu Husni, *Op.Cit*, h. 206.

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja ini dapat diartikan sebagai uang tambahan bagi pekerja atas pengabdianya selama beberapa waktu dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan yang dikelola oleh pengusaha.

Pekerja berhak atau tidak berhak mendapat uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima ini tergantung pula pada jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Apabila pemutusan hubungan kerja terjadi karena pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja tersebut hanya berhak mendapat uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

Perhitungan dalam pemberian uang pesangon terhadap pekerja diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.”

Perhitungan pemberian uang penghargaan masa kerja terhadap pekerja diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.”

Pemberian uang pengganti hak yang seharusnya diterima terhadap pekerja diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni meliputi sebagai berikut :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana 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.”

Upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda ini tidak hanya didasarkan pada upah pokok yang diterima oleh pekerja saja. Berdasarkan ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen mengenai upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas:

- “a. upah pokok;
- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.”

Pada dasarnya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima merupakan hak yang diterima oleh pekerja. Pekerja disamping berhak untuk mendapat uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, pekerja juga berhak atas upah pokok serta segala tunjangan yang belum dibayarkan oleh pengusaha selama hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terjalin.

2.3. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh / Pekerja Ketika Terjadi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan

Pelaku usaha dalam melakukan kegiatan usahanya agar mendapatkan keuntungan yang maksimal serta menghindari kerugian dalam perusahaan, maka tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan maupun penutupan perusahaan dapat dilakukan oleh pelaku usaha. Hal yang perlu diperhatikan oleh pelaku usaha ketika melakukan tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan maupun penutupan perusahaan, terutama mengenai kepentingan pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kepentingan pekerja tersebut patut untuk diperhatikan oleh pelaku usaha dalam melakukan tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan maupun penutupan perusahaan karena pekerja memiliki peran yang sangat besar didalam pelaku usaha menjalankan perusahaan guna mencapai keuntungan yang maksimal. Perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya pekerja dalam perusahaannya.

Peran pekerja ini sangat penting keberadaannya dalam perusahaan, maka segala hak maupun kepentingan perusahaan wajib mendapat perlindungan secara hukum, khususnya dalam Undang-Undang Republik Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap hak serta kepentingan pekerja yang diatur melalui ketentuan hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja tersebut sangat penting keberadaannya agar pelaku usaha tidak semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bekerja dalam perusahaannya, terutama dalam hal terjadinya penggabungan, peleburan, pengambilalihan perusahaan, maupun penutupan perusahaan.

Pada dasarnya ketika pelaku usaha melakukan tindakan penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan perusahaan, tidak menutup kemungkinan akan terjadinya restrukturisasi terkait posisi pekerja, mutasi maupun demosi terhadap pekerja, serta terjadi perubahan perjanjian kerja yang berdampak pada pengurangan maupun penambahan hak dan/atau kewajiban bagi pekerja yang bekerja dalam perusahaan. Apabila mencermati ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dalam ketentuan hukum tersebut tidak memberikan hak terhadap pekerja untuk mengajukan keberatan terhadap pelaku usaha atas tindakannya yang melakukan penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan perusahaan, sehingga sebagaimana ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi pekerja yang tidak berkenan dengan tindakan pelaku usaha tersebut hanya diberikan pilihan untuk bersedia menerima pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dengan dasar pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat tindakan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan.

Tindakan yang dilakukan selain penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan dapat berupa penutupan perusahaan. Dampak dari penutupan perusahaan yakni terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja di perusahaan. Perlindungan hukum sangat diperlukan bagi pekerja dengan adanya pemutusan hubungan kerja terhadap dirinya akibat pelaku usaha melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan

hubungan kerja akibat tindakan pelaku usaha terkait penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan diatur dalam ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

- “(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Apabila dicermati ketentuan Pasal 163 tersebut, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi tidak hanya karena pekerja saja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, melainkan dapat dilakukan pula ketika pelaku usaha atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja untuk bekerja lagi di perusahaannya, sehingga menimbulkan adanya perbedaan dalam hal jumlah hak yang diterima bagi pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja tersebut. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena penutupan perusahaan selanjutnya diatur dalam ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2.3.1. Perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan

Pekerja memiliki hak untuk tidak melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha ketika pengusaha tersebut melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun pemisahan perusahaan. Hal ini berarti pemutusan hubungan kerja merupakan kondisi yang tidak hanya terjadi karena pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja, melainkan pekerja tersebut pula memiliki hak untuk tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha. Pekerja yang tidak bersedia hubungan kerja ini tetap harus mendapat perlindungan hukum guna menjamin hak-haknya akibat telah mengabdikan dirinya didalam perusahaan.

Pada ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa adapun yang menjadi sebab pemutusan hubungan kerja yakni karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, dan pekerja tersebut tidak bersedia melanjutkan hubungannya lagi dengan pengusaha. Makna perubahan kepemilikan perusahaan dalam ketentuan pasal tersebut dapat dimaknai sebagai bentuk dari pengambilalihan perusahaan karena akibat hukum dari pengambilalihan perusahaan yakni terjadinya perubahan kepemilikan atas perusahaan tersebut.

Berkaitan dengan tindakan penggabungan, peleburan, serta pengambilalihan perusahaan, sebagaimana ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja tersebut tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Tindakan penggabungan, peleburan, serta pengambilalihan perusahaan yang dilakukan pengusaha dapat mengakibatkan adanya perubahan perjanjian kerja yang berupa penambahan atau pengurangan hak dan kewajiban pekerja, ataupun pembuatan perjanjian kerja baru yang mengakibatkan terjadinya perubahan masa kerja pekerja. Atas akibat yang ditimbulkan dari tindakan penggabungan, peleburan dan pengambilalihan perusahaan tersebut, maka pekerja memiliki hak untuk tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha tersebut.

Tindakan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan dalam hal tidak terjadi perubahan terhadap perjanjian kerja, namun pekerja tetap tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan dasar ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Apabila mencermati dalam kasus yang terjadi dalam putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 466 K/Pdt.Sus/2012, hal ini bermula dari pengusaha yang melakukan penggabungan perusahaan. Atas penggabungan perusahaan tersebut, pengusaha menyatakan tidak melakukan perubahan terhadap hak dan kewajiban pekerja termasuk masa kerja dari pekerja, namun pekerja menolak untuk melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha untuk bekerja pada perusahaan yang merupakan hasil

penggabungan tersebut. Majelis Hakim dalam putusan tersebut menjatuhkan amar putusan yang menyatakan bahwa :

- Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi putus karena Pemohon Kasasi menolak bergabung dengan perusahaan hasil penggabungan (merger) terhitung mulai tanggal 17 Desember 2010;
- Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar hak-hak Pemohon Kasasi sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, dengan perincian sebagai berikut:

Adapun yang menjadi pertimbangan bahwa Pasal 163 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara jelas mengenai kesetaraan hak antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha dalam mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal terjadinya penggabungan usaha/ merger, yang mana hanya berpengaruh pada besaran nilai kompensasi. Hal ini terbukti dalam perbedaan besar nilai kompensasi yakni dengan kondisi pengusaha yang tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja maupun pekerja yang tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja.

Dasar pertimbangan selanjutnya adalah bahwa dalam terjadinya penggabungan perusahaan, pengusaha diwajibkan untuk membuat pengumuman terhadap pekerja yang pada intinya bagi pekerja yang setuju untuk bergabung, maka perusahaan hasil penggabungan akan menerima pekerja tersebut, namun untuk yang tidak bersedia bergabung, maka pekerja menyampaikan penolakan untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan hasil penggabungan. Berdasarkan hal tersebut sebagaimana dalam ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada bagian kalimat “pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja”, kalimat

tersebut tidak dapat dipersamakan dengan pengunduran diri. Kalimat tersebut lebih tepat dimaknai sebagai tindakan pekerja untuk menolak melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan hasil penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan.

Untuk melindungi hak pekerja atas terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha karena melakukan penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan perusahaan, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa, pekerja tersebut berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

2.3.2. Perlindungan hukum bagi pekerja atas pengusaha yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan

Pelaku usaha dalam memaksimalkan keuntungan perusahaan berhak melakukan tindakan penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan perusahaan. Pelaku usaha wajib memperhatikan pihak-pihak terutama pihak pekerja yang bekerja pada perusahaannya ketika melakukan tindakan tersebut. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja sangat tidak dianjurkan bagi pelaku usaha terutama ketika melakukan penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan perusahaan, namun dikarenakan hal-hal yang

berkaitan dengan perekonomian perusahaan yang menjadi salah satu alasan bagi pelaku usaha untuk tidak dapat menghindari adanya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bekerja di dalam perusahaannya.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi agar tidak semena-mena dilakukan oleh pelaku usaha terhadap pekerjanya, maka sangat perlu adanya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja. Pada ketentuan Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kondisi pemutusan hubungan kerja terjadi ketika terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja untuk bekerja di perusahaannya. Pada ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha yang melakukan pengambilalihan perusahaan dengan kondisi pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya ini tidak terdapat pengaturannya. Hal ini karena dengan beralihnya kendali atas perusahaan atau berubahnya manajemen perusahaan, maka perusahaan tetap berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini tidak mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja pada perusahaan. Pelaku usaha baru yang mengambilalih perusahaan tidak dibenarkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tanpa adanya alasan yang jelas yang diatur dalam peraturan hukum. Pasal 170 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158

ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima”.

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, bagi pengusaha yang mengambalalih perusahaan apabila telah sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tanpa adanya alasan yang jelas, maka sebagaimana ketentuan pasal tersebut diatas pengusaha wajib untuk mempekerjakan pekerja tersebut kembali pada perusahaannya serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima pekerja. Ketentuan ini dapat dijadikan sebagai dasar perlindungan pekerja agar pengusaha tidak sewenang-wenang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terutama dalam hal terjadinya penggantian manajemen perusahaan

Berkaitan dengan hak pekerja yang dilindungi dalam ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha akibat tindakan penggabungan dan peleburan perusahaan, hak yang diterima oleh pekerja dalam ayat (2) lebih besar yakni mencapai 2 (dua) kali dibandingkan dalam ketentuan ayat (1). Hal ini terjadi karena maksud dari pembuat Undang-Undang untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pelaku usaha, sehingga pelaku usaha lebih mempertimbangkan kepentingan pekerja yang bekerja dalam perusahaannya sebelum melakukan penggabungan, dan peleburan perusahaan.

2.3.3. Perlindungan hukum bagi pekerja akibat penutupan perusahaan

Penutupan perusahaan merupakan tindakan yang dilakukan pengusaha untuk melakukan penutupan perusahaan sehingga mengakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan pada ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebab-sebab terjadinya penutupan perusahaan adalah karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, keadaan memaksa, dan perusahaan melakukan efisiensi. Berdasarkan pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, perusahaan tutup harus dimaknai sebagai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”, sehingga apabila perusahaan tutup tidak dimaknai sebagai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”, maka penutupan perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

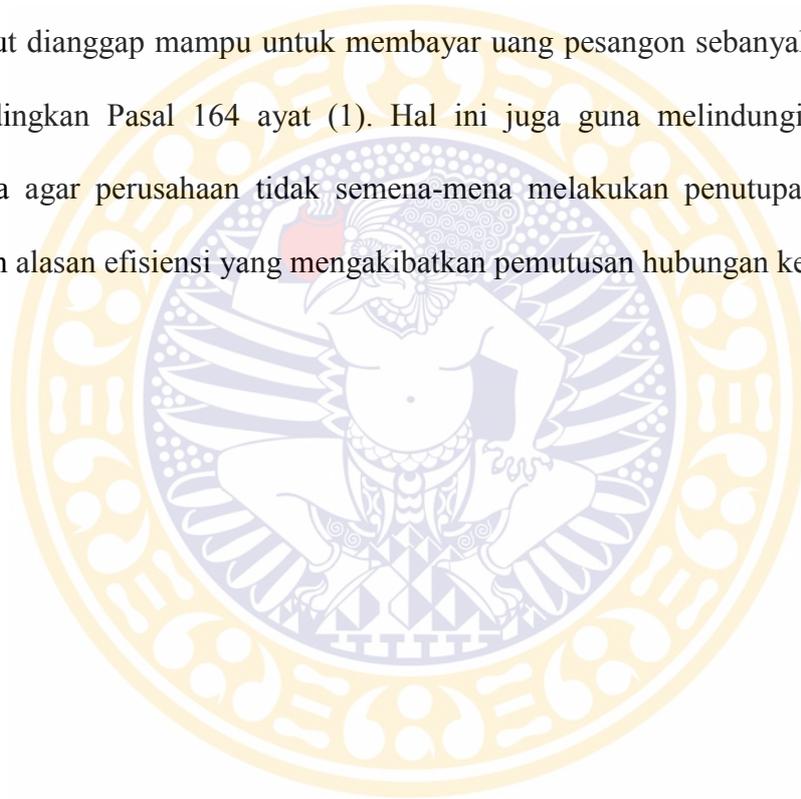
Pengusaha memiliki hak untuk melakukan penutupan perusahaan dengan alasan-alasan yang dibenarkan dalam ketentuan hukum serta mengikuti prosedur yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, namun pengusaha juga dipandang perlu untuk memperhatikan pekerja agar pekerja tersebut tidak merasa dirugikan dengan tindakan penutupan perusahaan. Apabila pengusaha melakukan tindakan penutupan tidak dilakukan secara sah, maka sebagaimana dalam penjelasan Pasal 146 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa : “dalam hal penutupan perusahaan (lock out) dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan terhadap

mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh.”

Penutupan perusahaan berdampak pada terjadinya pemutusan hubungan kerja baik sebagian maupun seluruh pekerja dalam perusahaan tidak dapat dihindari. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat penutupan perusahaan ini dapat mengakibatkan terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja karena pihak pekerja merasa dirugikan dengan tindakan penutupan perusahaan. Atas terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagai dampak dari penutupan perusahaan, apabila melihat dari sebab penutupan perusahaan yakni perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), maka untuk melindungi pekerja tersebut sebagaimana dalam ketentuan pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan 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 penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan karena perusahaan tutup karena melakukan efisiensi perusahaan, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, maka pekerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pemberian jumlah uang pesangon pada perusahaan tutup sebagaimana dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) lebih besar mencapai 2 (dua) kali dibandingkan dengan ketentuan Pasal 164 ayat (1). Hal ini karena dalam Pasal 164 ayat (3) perusahaan tersebut tutup bukan disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun secara terus menerus ataupun perusahaan mengalami keadaan memaksa (*force majeure*) sehingga perusahaan tersebut dianggap mampu untuk membayar uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali dibandingkan Pasal 164 ayat (1). Hal ini juga guna melindungi kepentingan pekerja agar perusahaan tidak semena-mena melakukan penutupan perusahaan dengan alasan efisiensi yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.



BAB III

UPAYA HUKUM YANG DAPAT DITEMPUH PEKERJA APABILA TERJADI PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA AKIBAT TINDAKAN PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN

Penggabungan, peleburan, pengambilalihan, serta penutupan perusahaan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pelaku usaha guna memaksimalkan keuntungan perusahaan serta menghindari terjadinya kerugian perusahaan. Tindakan yang dilakukan oleh pelaku usaha tersebut dapat menimbulkan adanya perselisihan hubungan industrial. Bahwa sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan Pasal 1 ayat (22) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial terjadi ketika ada perbedaan pendapat antara pihak pekerja dan pihak pengusaha, maupun antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang disebabkan adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pada pengertian tentang perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam ketentuan tersebut, maka perselisihan diklasifikasikan menjadi 4 (empat) bentuk perselisihan yakni :

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Keempat jenis perselisihan tersebut terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara pekerja dengan pengusaha dalam satu perusahaan, maupun antar serikat pekerja yang ada didalam sebuah perusahaan. Khusus mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan ini merupakan jenis perselisihan yang paling sering terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Berdasarkan pada ketentuan pasal tersebut, pihak yang dimaksud untuk mengusahakan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja tidak dibebankan kepada pihak pengusaha saja, namun juga pada pihak pekerja dan serikat pekerja yang bekerja dalam perusahaan yang dimiliki oleh pengusaha tersebut. Pemutusan hubungan kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban yang melekat pada pekerja dan pengusaha akibat berakhirnya hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja ini timbul menjadi perselisihan disebabkan oleh salah satu pihak yakni pihak pekerja maupun pihak pengusaha tidak sependapat terhadap terjadinya pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha maupun yang dilakukan oleh pihak pekerja tersebut. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja

yang banyak terjadi merupakan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja di dalam perusahaannya.

Berkaitan dengan tindakan pelaku usaha dalam melakukan tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, serta penutupan perusahaan, tindakan pengusaha tersebut memiliki akibat hukum yang berbeda. Penggabungan dan peleburan perusahaan mengakibatkan perusahaan yang menggabungkan diri dan perusahaan yang meleburkan diri menjadi bubar. Penutupan perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha mengakibatkan perusahaan menjadi tutup. Perusahaan tutup sebagaimana dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, harus memaknai perusahaan tutup sebagai tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu. Tutup permanen bagi perusahaan tersebut berarti mengakibatkan perusahaan tersebut menjadi bubar. Pengambilalihan perusahaan tidak mengakibatkan perusahaan menjadi bubar karena dengan pengambilalihan perusahaan hanya mengakibatkan terjadinya penggantian pihak yang mengendalikan perusahaan.

Penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha tersebut dapat menimbulkan dampak terhadap pekerja terutama terjadinya pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan pada dampak yang ditimbulkan tersebut, dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagai dampak penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan tidak dapat dihindari, maka terhadap perselisihan

pemutusan hubungan kerja yang terjadi, pekerja dapat menempuh upaya hukum demi melindungi hak-haknya akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut dapat melalui jalur pengadilan (*litigasi*) yakni menyelesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, maupun dapat pula diselesaikan melalui upaya di luar pengadilan (*non litigasi*).

3.1. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di luar Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan dalam permasalahan hubungan industrial khususnya terhadap terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja diupayakan melalui penyelesaian di luar Pengadilan (*non litigasi*). Perselisihan hubungan industrial dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja, untuk upaya penyelesaian perselisihan di luar jalur Pengadilan Hubungan industrial (*non litigasi*) ini dapat dilakukan dengan penyelesaian melalui bipartit, mediasi, dan konsiliasi. Penyelesaian melalui arbitrase tidak dapat digunakan sebagai upaya penyelesaian pemutusan hubungan kerja karena sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui upaya arbitrase hanya mencakup perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, sehingga perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak termasuk lingkup perkara arbitrase.

3.1.1. Penyelesaian melalui bipartit

Penyelesaian bipartit merupakan tahap awal yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai dampak penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan. Penyelesaian secara bipartit dalam kepustakaan mengenai *Alternative Dispute Resolution* (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi. Kata negosiasi berasal dari bahasa Inggris *negotiation* yang berarti perundingan dengan musyawarah, sedangkan yang dimaksud dengan perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.³¹

Berkenaan dengan negosiasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa, dalam buku *BUSINESS LAW, Principles, Cases and Policy* karya Mark E. Roszkowski dikatakan bahwa : “*Negotiation is a process by which two parties, with differing demands reach an agreement generally through compromise an concession.*”³²

Kedua pihak yang berselisih dalam upaya negosiasi ini masing-masing memiliki tuntutan yang berbeda, sehingga dengan proses negosiasi ini para pihak dapat saling berkompromi untuk mencapai kesepakatan terhadap permasalahan yang terjadi. Pada penyelesaian secara negosiasi, tidak ada suatu kewajiban bagi para pihak untuk melakukan “pertemuan secara langsung” pada saat negosiasi

³¹ Suratman, *Op.Cit*, h. 189.

³² Gunawan Widjaja & Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 33.

dilakukan, pun negosiasi tidak harus dilakukan oleh para pihak sendiri.³³ Para pihak dalam dilaksanakan negosiasi dapat diwakilkan kehadirannya oleh kuasa hukumnya berdasarkan surat kuasa dalam melakukan perundingan.

Pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial, proses negosiasi dikenal sebagai proses penyelesaian bipartit. Penyelesaian secara bipartit ini merupakan istilah yang dikhususkan dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial yang pihaknya merupakan komponen perusahaan yang terikat dalam hubungan kerja yakni pihak pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja. Penyelesaian dengan perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upaya ini dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian secara bipartit dilakukan dengan tujuan agar perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pihak pengusaha dengan pekerja dapat diselesaikan secara kekeluargaan untuk menemukan solusi dari permasalahan tanpa ada masing-masing pihak yang merasa dirugikan atau solusi yang sama-sama menguntungkan para pihak, sehingga tujuan dilakukan musyawarah untuk mufakat tersebut dapat tercapai.

Penyelesaian secara bipartit merupakan penyelesaian yang terikat, sehingga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 mengatur tenggang waktu dalam penyelesaian secara bipartit yakni harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Adanya penetapan jangka waktu

³³ *Ibid.*

dalam penyelesaian secara bipartit ini maka akibat hukumnya sebagaimana dalam ketentuan Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, “apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal”.

Tenggang waktu dalam penyelesaian secara bipartit dilakukan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tanpa adanya perpanjangan jangka waktu, sehingga apabila telah lewat jangka waktu dan belum ada kesepakatan, maka penyelesaian secara bipartit tersebut dianggap gagal. Pada penyelesaian secara bipartit, apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan bipartit.³⁴ Risalah perundingan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

³⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, h. 108.

Perundingan bipartit dalam hal telah tercapai kesepakatan penyelesaian, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, kesepakatan tersebut dipandang perlu untuk dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, selanjutnya perjanjian bersama yang dibuat para pihak agar menjadi mengikat dan berkekuatan hukum maka perjanjian tersebut wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap. Pendaftaran perjanjian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan agar perjanjian tersebut memiliki kekuatan eksekutorial apabila salah satu pihak wanprestasi atau tidak melaksanakan isi perjanjian yang telah disepakati tersebut.

Perundingan bipartit dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian atau perundingan bipartit dianggap gagal maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan

penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.³⁵

Pada perselisihan hubungan industrial dalam hal terjadi permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, setelah upaya bipartit gagal, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi, apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka perkara tersebut diupayakan dengan penyelesaian perselisihan melalui upaya mediasi

3.1.2. Penyelesaian melalui mediasi

Mediasi merupakan salah satu bentuk alternatif penyelesaian sengketa dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Secara etimologi, istilah mediasi berasal dari bahasa Latin, *mediare* yang berarti berada di tengah. Makna ini menunjuk pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa antara para pihak. Berada di tengah juga bermakna mediator harus berada pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa.³⁶

Penjelasan Mediasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata mediasi diberi arti sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu

³⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, h. 185.

³⁶ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2009, h. 2.

perselisihan sebagai penasihat.³⁷ Penjelasan mediasi dari sisi kebahasaan (*etimologi*) lebih menekankan pada keberadaan pihak ketiga yang menjembatani para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya.³⁸ Berdasarkan pada penjelasan mediasi tersebut, mediasi merupakan bentuk alternatif penyelesaian sengketa yang dilakukan para pihak yang berselisih dengan mengikutsertakan pihak ketiga yang bersifat netral atau tidak memihak salah satu pihak untuk menengahi perselisihan yang terjadi antara para pihak.

Syarat pihak ketiga yang diikutsertakan dalam proses mediasi adalah bersifat netral atau tidak memihak. Syarat ini dianggap meliputi sikap independen sehingga pengeriannya mencakup :

- a. Bersikap bebas dan merdeka dari pengaruh siapapun,
- b. Bebas secara mutlak dari paksaan dan direktiva pihak manapun.

Sedang syarat tidak memihak mengandung arti :

- a. Harus benar-benar bersifat imparialitas, tidak boleh parsial kepada salah satu pihak, dan
- b. Tidak boleh bersikap diskriminatif, tetapi harus memberi perlakuan yang sama (*equal treatment*) kepada para pihak.³⁹

Mediasi dilakukan terhadap para pihak yang berselisih dengan maksud agar para pihak dapat menyelesaikan permasalahannya dengan mengedepankan prinsip musyawarah untuk mufakat, sehingga menemukan solusi yang tidak merugikan para pihak yang berselisih. Upaya mediasi berkaitan dengan

³⁷ *Ibid*, h. 3.

³⁸ *Ibid*.

³⁹ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 247. (selanjutnya disebut M. Yahya Harahap II)

perselisihan hubungan industrial, dalam ketentuan Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa :

“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.”

Berdasarkan pada pengertian mengenai mediasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lingkup penyelesaian melalui mediasi meliputi 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.⁴⁰ Jadi seluruh jenis-jenis yang dimaksud sebagai perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan mediasi.

Pada dasarnya mediasi dalam *Alternative Dispute Resolution* (ADR) dengan mediasi hubungan industrial memiliki persamaan dalam prosesnya. Perbedaan mediasi dalam *Alternative Dispute Resolution* (ADR) dengan mediasi hubungan industrial yakni mediasi hubungan industrial merupakan mediasi sebagaimana dalam *Alternative Dispute Resolution* (ADR) yang dikhususkan dalam menghadapi sengketa hubungan industrial yang pihak bersengketa merupakan komponen perusahaan yakni pihak pekerja, pihak pengusaha, dan serikat pekerja. Mediasi dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diupayakan agar para pihak yang bersengketa dapat menemukan jalan

⁴⁰ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, h. 130. (selanjutnya disebut Abdul Khakim I)

damai atau mendapatkan penyelesaian permasalahan yang sama-sama menguntungkan para pihak sehingga para pihak yang bersengketa tidak perlu melanjutkan sengketa melalui lembaga peradilan khususnya Pengadilan Hubungan Industrial.

Mediasi dilakukan para pihak memerlukan pihak ketiga yang bersifat netral untuk menengahi perselisihan yang terjadi di antara para pihak. Berdasarkan Pasal 1 ayat (12) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, menyatakan bahwa :

“Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Pada perkara perselisihan hubungan industrial, pihak yang menjadi mediator yang berwenang dalam upaya mediasi yang dilakukan dikhususkan kepada pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri. Mediator dalam menjalankan perannya harus bersifat netral, sehingga kedudukan mediator adalah untuk membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan terhadap perselisihan yang terjadi. Berkaitan dengan segala hal mengenai mediator mencakup syarat-syarat, tugas, kewajiban, dan wewenang mediator diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Republik Indonesia Nomor: KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

Mediator sebagaimana dalam ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, wajib untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Ini berarti tenggang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan dalam upaya mediasi adalah paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja. Upaya mediasi diharapkan dalam ketentuan tersebut agar tidak memakan waktu yang lama yakni melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja.

Upaya penyelesaian melalui mediasi pada permasalahan hubungan industrial merupakan upaya yang ditempuh oleh para pihak yang terjadi perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, setelah upaya bipartit dinyatakan gagal. Upaya mediasi ini dapat ditempuh oleh para pihak yang berselisih apabila proses bipartit gagal dan para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi terhadap permasalahan perselisihan hubungan industrial terutama perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Berkaitan dengan penutupan perusahaan, perusahaan tutup harus dimaknai sebagai tutup permanen. Sebelum maupun selama pengusaha melakukan

penutupan perusahaan, perlu dilakukan perundingan antara pengusaha dan pekerja yang dipertemukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 16 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi menyatakan bahwa :

- (1). Dalam hal instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerima pemberitahuan pemogokan atau penutupan perusahaan, maka atas penunjukan kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mediator segera mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi pemogokan atau penutupan perusahaan.
- (2). Dalam hal musyawarah untuk menghentikan pemogokan atau penutupan perusahaan tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan mengacu kepada ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 14.

Berdasarkan ketentuan tersebut, pada mediasi terhadap terjadinya penutupan perusahaan maka pihak mediator mempertemukan para pihak yakni pekerja maupun serikat pekerja dan pengusaha untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi penutupan perusahaan. apabila musyawarah untuk menghentikan penutupan perusahaan tidak tercapai, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 149 ayat (5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, “atas dasar perundingan pengusaha dan serikat pekerja, penutupan perusahaan dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara waktu atau dihentikan sama sekali.” Berdasarkan hal tidak ada kewajiban bahwa penutupan perusahaan harus dihentikan untuk sementara waktu ataupun dihentikan sama sekali dalam hal terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat penutupan perusahaan.

Penutupan perusahaan tersebut dapat dilanjutkan atau dihentikan untuk sementara waktu atau dihentikan sama sekali tersebut hanya tergantung pada hasil perundingan.

Pada penggabungan dan peleburan perusahaan memiliki akibat hukum yakni bubarnya perusahaan yang menggabungkan diri maupun meleburkan diri. Pada penyelesaian melalui mediasi pada penggabungan dan peleburan perusahaan, tidak terdapat pengaturan yang mengatur bahwa perundingan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dapat mengakibatkan pembubaran perusahaan akibat penggabungan dan peleburan mengalami dapat dilanjutkan atau dihentikan untuk sementara waktu atau dihentikan sama sekali. Pada perusahaan yang melakukan penggabungan dan peleburan maupun pengambilalihan perusahaan, berkaitan dengan ketentuan Pasal 127 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 pihak pengusaha mengeluarkan pengumuman secara tertulis kepada pekerja dari perusahaan yang akan melakukan penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum pemanggilan RUPS.

Pada pengumuman yang dikeluarkan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja dan timbul perselisihan pemutusan hubungan kerja maka upaya hukum pertama yang dapat ditempuh yakni penyelesaian secara bipartit antara pekerja dan pengusaha. Gagalnya upaya hukum bipartit yang ditempuh pekerja dan pengusaha, maka upaya hukum selanjutnya yakni penyelesaian melalui mediasi. Pada proses mediasi sebagaimana dalam ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, apabila para pihak mencapai

kesepakatan penyelesaian atas perselisihan hubungan industrial melalui mediasi terutama terhadap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Tujuan didaftarkannya perjanjian bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut agar perjanjian bersama tersebut mengikat para pihak secara hukum, sehingga para pihak tidak dapat mengingkari ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian bersama. Jika salah satu pihak mengingkari perjanjian bersama yang telah disepakati dan didaftarkan tersebut, maka pihak lain dalam perjanjian bersama yang merasa dirinya dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pada proses mediasi, dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan, maka :

- 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 Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Berdasarkan hal tersebut, setelah terjadi ketidaksepakatan dalam upaya mediasi, para pihak sebagaimana dalam huruf e masih dimungkinkan terjadi perdamaian dengan berdasarkan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Apabila anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator tersebut ditolak, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihannya dengan mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pada upaya mediasi tidak mencapai kesepakatan atau mediasi gagal dan salah satu pihak mengajukan gugatan untuk menyelesaikan perselisihannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, maka berpedoman pada Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01

Tahun 2008, kesepakatan, pernyataan dan pengakuan para pihak dalam proses mediasi tidak dapat digunakan sebagai alat bukti dalam proses persidangan perkara yang bersangkutan atau perkara lainnya, notulen atau catatan mediator wajib dimusnahkan, dan Mediator tidak dapat diminta menjadi saksi dalam proses persidangan perkara yang bersangkutan.

Pernyataan dan pengakuan para pihak dalam proses mediasi, tidak dapat dijadikan alat bukti dalam proses persidangan perkara yang bersangkutan atau perkara lain, karena dalam proses mediasi bukan untuk membuktikan fakta hukum, mencari siapa yang benar dan siapa yang salah, tetapi yang ingin ditemukan para pihak adalah jalan yang memungkinkan mereka merumuskan kesepakatan.⁴¹ Kesepakatan para pihak juga tidak dapat digunakan sebagai bukti selama kesepakatan tersebut hanya kesepakatan yang tidak berdasarkan kekuatan hukum tetap yakni tidak dibuat dalam perjanjian bersama dan didaftar ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Fotocopy dokumen dan notulen atau catatan yang ada selama dalam mediasi tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti, karena sifatnya tidak mengikat.⁴² Mediator tidak dapat diminta menjadi saksi dalam proses persidangan karena mengingat bahwa dalam proses mediasi, mediator bersifat netral atau tidak memihak salah satu pihak, sehingga mediator harus memegang teguh prinsip untuk tidak memihak tersebut.

⁴¹ Syahrizal abbas, *Op. Cit.* h. 329.

⁴² Syahrizal abbas, *Op. Cit.* h. 330.

3.1.3. Penyelesaian melalui konsiliasi

Pengertian Konsiliasi sebagaimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu usaha untuk mempertemukan keinginan pihak yang berselisih untuk mencapai persetujuan dan menyelesaikan perselisihan tersebut.⁴³ menurut Oppenheim, konsiliasi adalah :

“Suatu proses penyelesaian sengketa dengan menyerahkannya kepada suatu komisi orang-orang yang bertugas menguraikan/menjelaskan fakta-fakta dan (biasanya setelah mendengar para pihak dan mengupayakan agar mereka mencapai suatu kesepakatan), membuat usulan-usulan suatu penyelesaian namun keputusan tersebut tidak mengikat.”⁴⁴

Upaya penyelesaian melalui konsiliasi pada permasalahan hubungan industrial merupakan upaya yang ditempuh oleh para pihak yang terjadi perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, setelah upaya bipartit dinyatakan gagal. Konsiliasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 ayat (13) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, menyatakan bahwa :

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah 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.

Konsiliasi berdasarkan ketentuan Undang-Undang tersebut dikhususkan sebagai upaya di luar pengadilan (*non litigasi*) yang dikhususkan terhadap

⁴³ Salim H.S., *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, h. 155.

⁴⁴ *Ibid.*

permasalahan perselisihan hubungan industrial yang mencakup perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan pengertian konsiliasi tersebut, perselisihan hak tidak dapat diajukan upaya konsiliasi berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang tersebut. Upaya konsiliasi dimaksudkan agar para pihak yang bersengketa dapat bermusyawarah untuk mencapai mufakat berkaitan dengan solusi yang tepat terhadap perselisihan antara para pihak sehingga para pihak dapat berdamai tanpa ada lagi salah satu pihak yang merasa dirugikan.

Pada penyelesaian konsiliasi memiliki persamaan dengan upaya mediasi yakni terdapat pihak ketiga yang bersifat netral untuk menengahi perselisihan yang terjadi antara para pihak. Apabila para pihak setuju menyelesaikan perkaranya melalui mekanisme konsiliasi, maka perkaranya akan ditangani oleh konsiliator yang terdaftar di Disnakertran setempat. Para pihak dapat melihat daftar nama-nama konsiliator yang terdaftar dan memilihnya.⁴⁵ Berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa :

“Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

⁴⁵ Aloysius Uwiyono, *et. al*, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 147.

Menteri yang dimaksud dalam ketentuan tersebut adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Konsiliator merupakan seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat sebagai konsiliator. Konsiliator harus terdaftar pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan diberi legitimasi oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.⁴⁶ Berkaitan dengan segala hal mengenai konsiliator mencakup syarat-syarat, tugas dan wewenang, kewajiban hingga pemberhentian konsiliator diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.10/MEN/I/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi.

Konsiliator sebagaimana dalam ketentuan Pasal 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan agar dapat menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Ini berarti tenggang waktu untuk upaya konsiliasi adalah selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja. Adanya penetapan tenggang waktu ini agar perselisihan antara para pihak tidak berlarut-larut dan dapat segera mencapai kesepakatan.

Proses konsiliasi memiliki persamaan dengan proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 23 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, apabila tercapai kesepakatan dalam penyelesaian konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di mana para

⁴⁶ Maimun, *Op. Cit.*, h. 157.

pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila dalam proses konsiliasi tidak tercapai kesepakatan diantara para pihak, maka :

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator 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, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Berdasarkan uraian tersebut ada dua kemungkinan perjanjian bersama di dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pertama, perjanjian bersama yang berasal dari kesepakatan para pihak pada saat persidangan

konsiliator (sebelum konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis). Kedua, perjanjian bersama yang berasal dari kesepakatan atas anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh konsiliator. Dua-duanya mempunyai kekuatan eksekutorial setelah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.⁴⁷ Pada perjanjian bersama yang disepakati dan telah didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan isi dari perjanjian bersama yang telah bersama, maka pihak yang satunya dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri agar pihak tersebut dapat melaksanakan ketentuan dalam perjanjian bersama yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut.

Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis yang diajukan oleh konsiliator, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 24 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan cara salah satu pihak mengajukan gugatan. Pihak yang mengajukan gugatan ini pada dasarnya dilakukan oleh pihak yang merasa dirugikan dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial khususnya dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan.

⁴⁷ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks Permata Puri Media, Jakarta, 2009. h. 84.

3.2. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial dalam ketentuan Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa : “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.” Berdasarkan hal tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lingkungan dalam Pengadilan Negeri yang khusus untuk menyelesaikan sengketa para pihak dalam hal perselisihan hubungan industrial, sehingga terhadap sengketa yang tidak termasuk dalam lingkup perselisihan hubungan industrial tidak dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan Industrial merupakan perselisihan perdata yang bersifat khusus antara para pihak, sehingga hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, terhadap permasalahan perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan hanya dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dapat diajukan upaya hukum lagi, sehingga Putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial tersebut bersifat final dan mengikat. Berkaitan dengan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, Pengadilan Hubungan Industrial hanya berhak mengadili pada tingkat pertama saja, sehingga masih dapat diajukan upaya hukum terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses beracara pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal upaya hukum banding, sehingga terhadap pihak yang keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait permasalahan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 110 dan Pasal 111 dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, salah satu pihak atau para pihak dapat diajukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial merupakan upaya yang dapat ditempuh oleh para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, setelah dilakukan upaya bipartit dan mediasi maupun konsiliasi yang ditempuh dinyatakan gagal dalam menyelesaikan perselisihan diantara para pihak. Pada Pengadilan Negeri pada umumnya dalam hal permasalahan perdata, sebagaimana dengan dikeluarkannya

Penyelesaian sengketa perdata melalui Pengadilan Negeri pada umumnya dipandang perlu untuk melakukan mediasi di Pengadilan, namun dalam Pasal 4 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008, mediasi di Pengadilan dikecualikan terhadap perkara yang diselesaikan melalui Pengadilan Niaga, Pengadilan Hubungan Industrial, keberatan aatas Putusan Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen, dan keberatan atas Putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam permasalahan perselisihan hubungan industrial, mediasi yang dilakukan oleh para pihak dengan pihak mediator yang berwenang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 sebagai penengah, mediasi tersebut sudah dipandang cukup untuk dilakukan dan tidak perlu lagi dilakukan upaya mediasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Berkaitan dalam hal gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, ataupun gugatan diajukan tanpa dilakukan upaya mediasi atau konsiliasi sebelumnya,

maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Pemeriksaan isi gugatan (*dismissal process*) sebenarnya hanya dikenal dalam beracara di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), tetapi pemeriksaan seperti ini juga dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai kekhususan dalam beracara.⁴⁸ Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini memiliki kewenangan untuk memeriksa isi gugatan dan meminta pihak penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Gugatan perseisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, diajukan oleh pihak penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Berkaitan dengan gugatan yang diajukan, penggugat memiliki hak untuk mencabut gugatannya. Penggugat sewaktu-waktu dapat mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban, kemudian apabila tergugat sudah memberikan jawaban, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial apabila disetujui tergugat.⁴⁹ Hal ini sama dengan proses pencabutan gugatan pada permasalahan perdata pada umumnya.

Atas gugatan yang telah diajukan oleh pihak yang bersengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Ketua Pengadilan Negeri

⁴⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h. 266. (selanjutnya disebut Abdul Khakim II).

⁴⁹ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, h. 132.

dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan, serta 1 (satu) orang Panitera Pengganti yang berperan membantu tugas Majelis Hakim. Berkaitan dengan Hakim Ad-hoc, pengangkatan Hakim Ad-Hoc dilakukan atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Hakim Ad-Hoc yang diusulkan tersebut kemudian diseleksi oleh Panitia Pelaksanaan Seleksi Calon Hakim Ad-Hoc yang dibentuk oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (yakni Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Menteri menetapkan daftar nominasi calon hakim Ad-Hoc dan kemudian diajukan kepada Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc diangkat dan diberhentikan dengan keputusan presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.⁵⁰

Proses bersengketa dalam Pengadilan Hubungan Industrial mengenal pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat. Pemeriksaan cepat dilakukan sebagaimana dalam ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004. Apabila terdapat kepentingan para pihak atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial agar penyelesaian sengketa dipercepat. Atas permohonan tersebut, dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan, Ketua

⁵⁰ Abdul Khakim II, *Op. Cit.* h. 264.

Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang permohonan dikabulkan atau tidak. Apabila permohonan untuk pemeriksaan cepat dikabulkan, dalam jangka waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah dikeluarkannya penetapan, Ketua Pengadilan Negeri menentkan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan, serta tenggang waktu yang diberikan untuk jawaban dan pembuktian para pihak yang bersengketa ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Pemeriksaan dengan acara cepat dimohonkan oleh pihak dengan mendasarkan alasan mendesak, sehingga terhadap gugatan yang diajukan dengan pemeriksaan cepat, maka permohonan dari yang berkepentingan sepatutnya harus disertai dengan bukti pendukung agar pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan seperti:

- a. pemberitahuan adanya rencana mogok kerja;
- b. pemberitahuan rencana penutupan perusahaan (*lock out*);
- c. keterangan polisi berkaitan dengan kerusakan atau tindakan huru hara atau tindakan anarkis yang berhubungan dengan gugatan; dan
- d. putusan pengadilan atau pengumuman yang menyatakan perusahaan pailit atau putusan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU).⁵¹

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, “Majelis Hakim wajib memberikan

⁵¹Adrian Sutedi, *Op. Cit.* h. 133.

putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.” Sedangkan dalam penyelesaian perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dalam proses kasasi sebagaimana dalam ketentuan Pasal 115 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, “penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.” Adanya batas atau tenggang waktu yang jelas diatur dalam Undang-Undang ini dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak menghabiskan waktu lama sehingga permasalahan yang terjadi antara para pihak cepat terselesaikan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan pada tingkat kasasi melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia, hal ini berbeda dengan penyelesaian perselisihan pada upaya *non litigasi*. Apabila pada upaya *non litigasi* menekankan prinsip perdamaian yakni para pihak yang bersengketa dapat menemukan solusi yang sama-sama menguntungkan terhadap perselisihan yang terjadi, namun pada proses *litigasi* dilakukan untuk membuktikan pihak mana yang benar dan pihak mana yang salah, sehingga pada Putusan yang telah dikeluarkan yang bersifat final dan berkekuatan hukum tetap, pihak yang dikalahkan wajib untuk memenuhi isi dari Putusan tersebut secara sukarela.

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Pemutusan hubungan kerja sebagai akibat penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan perusahaan dalam hal pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maupun pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja, hal ini dapat diselesaikan dengan menggunakan ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 163 terdapat perbedaan besar kompensasi yang diterima pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam ayat (1) dan ayat (2). Ketentuan ini dimaksudkan agar pengusaha mengusahakan tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja karena telah melakukan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan karena kompensasi hak yang diterima pekerja lebih besar daripada ayat (1) yakni sebesar 2 (dua) kali pesangon. Pemutusan hubungan kerja dapat pula terjadi karena penutupan perusahaan, sehingga untuk menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat penutupan perusahaan dapat menggunakan ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja tersebut dapat menimbulkan terjadinya perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja. Atas perselisihan pemutusan

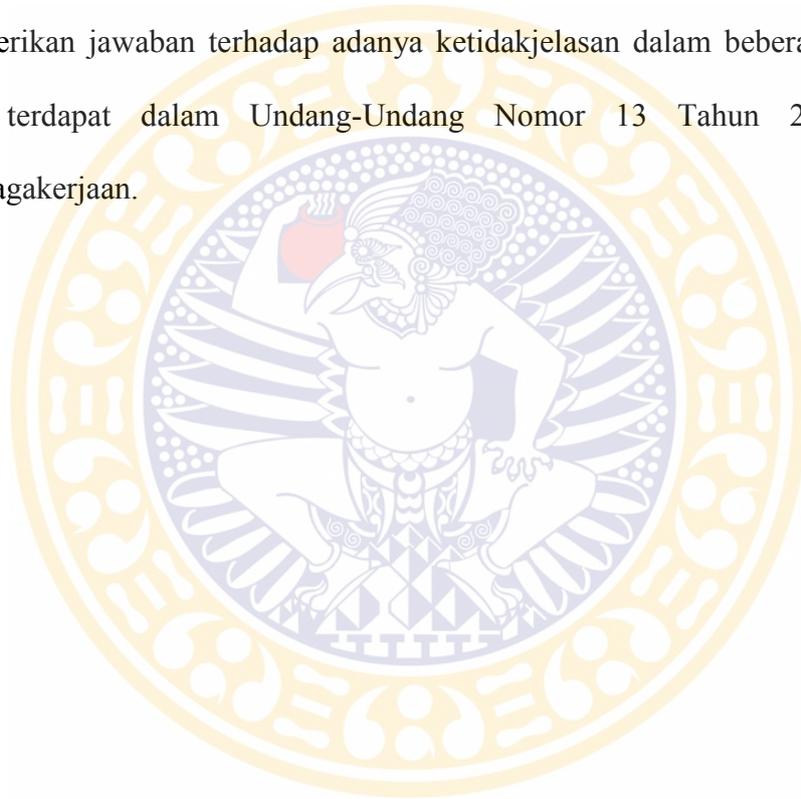
hubungan kerja yang terjadi, pekerja dapat menempuh upaya hukum berupa upaya hukum *non litigasi* dan *litigasi*. Upaya hukum *non litigasi* yang dapat ditempuh pekerja dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja yakni upaya penyelesaian melalui bipartit, mediasi, dan konsiliasi. Upaya hukum arbitrase tidak dapat digunakan dalam penyelesaian perselisihan tersebut karena perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak termasuk dalam lingkup perselisihan yang dapat diselesaikan melalui penyelesaian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila upaya hukum *non litigasi* telah ditempuh dan upaya tersebut gagal dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi, maka pekerja dapat menempuh upaya *litigasi* dengan mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Perselisihan pemutusan hubungan kerja yang telah diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, terhadap putusan yang dikeluarkan masih dapat dilakukan upaya hukum kasasi melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia.

4.2. Saran

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan produk hukum yang dibentuk guna melindungi pekerja. Undang-Undang ini telah banyak peraturan yang direvisi melalui uji materiil yang dilakukan melalui Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Produk Undang-Undang ini masih terdapat pengaturan yang tidak jelas khususnya mengenai pengaturan Pasal 163 dan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga terdapat celah hukum yang kurang melindungi kepentingan

pekerja. Berdasarkan hal tersebut maka Undang-Undang Ketenagakerjaan ini sudah semestinya dilakukan revisi guna lebih melindungi secara hukum terhadap kepentingan pekerja.

Berkaitan dengan penerapan dari ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini diperlukan adanya teori hukum yang bersifat khusus tentang ketenagakerjaan, sehingga teori hukum tersebut dapat diharapkan untuk memberikan jawaban terhadap adanya ketidakjelasan dalam beberapa ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



DAFTAR BACAAN

BUKU

- Abbas, Syahrizal, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2009.
- Asikin, H. Zainal *et.al*, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Asyhadie, Zaeni, *Peradilan Hubungan Industrial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan*, Indeks Permata Puri Media, Jakarta, 2009.
- Gunawan, Widjaja & Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Harahap, M. Yahya, *Hukum Perseroan Terbatas*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- _____, *Hukum Acara Perdata Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Hernoko, Agus Yudha, *Hukum Perjanjian Azas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, LaksBang Mediatama, Yogyakarta, 2008.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Irawan, Candra, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2010.
- Khakim, Abdul, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010.
- _____, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Lubis, Andi Fahmi, *et.al*, *Hukum Persaingan Usaha*, ROV Creative Media, Jakarta, 2009.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.

- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-9, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008.
- Salam, Moch. Faisal, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Salim H.S., *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Sidabalok, Janus, *Hukum Perusahaan ; analisis terhadap pengaturan peran perusahaan dalam pembangunan ekonomi nasional di Indonesia*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012.
- Simamora, Y. Sogar, *Hukum Kotrak : Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di Indonesia*, Kantor Hukum “Wins & Partners”, Surabaya, 2013.
- Suhardi, Gunarto, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006.
- Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Permata Puri Media, Jakarta, 2010.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Uwiyono, Aloysius, *et. al, Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

PUTUSAN

- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 13 Juni 2012.
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 466 K/Pdt.Sus/2012 tanggal 20 Februari 2013.