

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang - Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Studi Kasus : PT. Orson Indonesia

Rafi Muhammad Irvan¹, Raffi Ikzaaz Abdallah², Raihan Ramadhan Hayatuddin³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

2210611306@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611285@mahasiswa.upnvj.ac.id²,

2210611085@mahasiswa.upnvj.ac.id³

ABSTRACT

Termination of Employment (PHK) is a highly burdensome action for workers, necessitating robust legal protection. This protection includes prevention efforts, PHK prohibitions, valid reasons for PHK, and compensation rights that workers should receive, such as severance pay, long service pay, compensation for entitlements, and separation pay. Legal protection for workers in PHK cases is divided into three main categories: PHK procedures, PHK reasons, and PHK compensation rights that must be fulfilled by employers. If employers do not adhere to the procedures and reasons stipulated by law, the PHK is considered invalid, and workers must be reinstated. This study employs a normative legal research method, examining literature or secondary data to uncover relevant legal rules, principles, and doctrines. Secondary legal materials used include labor-related regulations, literature in the field of industrial relations, and court decisions.

Keywords : *Termination of Employment, legal protection, industrial relations.*

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah tindakan yang sangat memberatkan bagi pekerja, sehingga mereka memerlukan perlindungan hukum yang kuat. Perlindungan ini meliputi upaya pencegahan, larangan PHK, alasan-alasan yang sah untuk PHK, serta hak-hak kompensasi yang harus diterima pekerja, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus PHK dibagi menjadi tiga kelompok utama: prosedur PHK, alasan PHK, dan hak-hak kompensasi PHK yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Jika pengusaha tidak mengikuti prosedur dan alasan yang diatur oleh undang-undang, PHK tersebut dianggap tidak sah dan pekerja harus dipekerjakan kembali. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif yang meneliti bahan pustaka atau data sekunder untuk menemukan aturan, prinsip, dan doktrin hukum yang relevan. Bahan hukum sekunder yang digunakan mencakup peraturan perundang-undangan, literatur, dan putusan pengadilan terkait hubungan industrial.

Kata kunci : PHK, perlindungan hukum, hubungan industrial.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau pengusaha merupakan bagian dari roda perekonomian negara. Di perusahaan-perusahaan ini, ada hubungan pasar tenaga kerja antara majikan dan karyawan. Namun, hubungan perburuhan tidak lepas dari perselisihan atau perselisihan yang kemudian disebut sebagai perselisihan hubungan industri.

Suatu hubungan industrial yang selalu diharapkan berlangsung dengan harmonis dan langgeng antara pekerja dan pengusaha, tetapi dalam praktiknya di lapangan sering terjadi suatu permasalahan yang kompleks. Permasalahan-permasalahan industrial antara pihak-pihak tersebut tidak dapat terselesaikan maka dapat berakibat pada perselisihan. Oleh karena itu, peraturan tentang penyelesaian konflik perburuhan telah diundangkan, namun masih terdapat kendala dalam proses yang ada pada setiap penyelesaian perselisihan tersebut¹.

Perlindungan bagi pekerja yang paling banyak dan lengkap yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah perlindungan bagi pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini dapat dipahami karena bagi pekerja PHK adalah sesuatu yang memberatkan. Oleh karena itu buruh harus dilindungi terhadap terjadinya PHK. Perlindungan itu meliputi upaya pencegahan, larangan-larangan PHK, alasan-alasan PHK, dan hak-hak yang diterima buruh sebagai kompensasi atas terjadinya PHK dalam bentuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah².

Secara garis besar perlindungan hukum yang diberikan oleh peraturan ketenagakerjaan kepada pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dibagi dalam tiga kelompok yaitu Prosedur PHK, Alasan PHK dan Hak-hak (kompensasi) PHK yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang di PHK. Dengan diaturnya ketentuan tentang prosedur PHK dan alasan PHK maka buruh dilindungi oleh undang-undang dari PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha. Apabila prosedur PHK dan alasan PHK yang telah ditentukan oleh undang-undang tidak dipenuhi oleh pengusaha maka PHK yang dilakukan pengusaha tersebut bisa dikategorikan sebagai PHK yang tidak sah dan pekerja harus dipekerjakan kembali. Sedangkan hak-hak pekerja yang di PHK dapat berupa uang yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan atau uang pisah. Hak-hak pekerja yang berbentuk uang tersebut menjadi bekal bagi pekerja yang di PHK selama mencari pekerjaan yang baru atau memulai kehidupan yang lain. Oleh karena itu, tiga undang-undang ketenagakerjaan diundangkan, yaitu :

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Pekerja (UU SP/SB);
- b. UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan);
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan industri (UU PPHI).

Empat belas buruh PT. Orson Indonesia yang merupakan anggota Serikat Buruh Multi Sektor Indonesia (SBMSI) – PT. Orson Indonesia telah mengajukan

¹ Gaudensia Mariana, Dipo Wahyoeno, Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *Bureaucracy Journal*, Vol 3 No 1, 2023, Hlm 664

² Ari Yulastuti, Emi Syarif, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol 16 No 2, 2021, Hlm 89

gugatan di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Gugatan ini diajukan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan. Proses ini ditempuh setelah melalui berbagai tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Gugatan ini dipicu oleh sikap perusahaan yang menolak untuk menjalankan Surat Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara, nomor 6074- 1.835, tertanggal 21 November 2016. Surat tersebut merekomendasikan agar perusahaan membayarkan kekurangan upah dan mempekerjakan kembali 14 buruh yang di-PHK. Sebelumnya, upaya perundingan bipartit yang difasilitasi oleh Mediator Hubungan Industrial Disnakertrans Jakarta Utara berakhir dengan kebuntuan. PHK yang dilakukan oleh PT. Orson Indonesia dilatarbelakangi oleh dua alasan: pelanggaran peraturan perusahaan yang ditujukan kepada satu buruh bernama Nikson Juventus, dan alasan efisiensi yang dikenakan kepada 13 buruh lainnya. Menurut Eny Rofiatul, Kepala Bidang Perburuhan LBH Jakarta, PHK ini tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mensyaratkan adanya penetapan hukum tetap, sehingga PHK tersebut batal demi hukum. Perusahaan mengklaim alasan efisiensi berdasarkan kesepakatan dengan serikat lain, bukan karena ancaman penutupan perusahaan. Padahal, menurut putusan Mahkamah Konstitusi No. 19 tahun 2011, PHK karena efisiensi hanya dapat dilakukan jika perusahaan tutup secara permanen. Selain itu, PT. Orson Indonesia juga tidak membayarkan upah proses kepada 14 buruh yang di-PHK sepihak sejak Juli 2016. Dengan gugatan ini, ke-14 buruh PT. Orson Indonesia berharap mendapatkan keputusan hukum yang adil dan berkekuatan hukum tetap, sehingga hak-hak mereka sebagai pekerja dapat dipulihkan. Sebelumnya, berbagai upaya mediasi tidak berhasil membuat perusahaan mengembalikan hak-hak para buruh yang di-PHK secara tidak sah³.

Masalah utama yang dihadapi dalam kasus ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh PT. Orson Indonesia terhadap empat belas buruh yang merupakan anggota Serikat Buruh Multi Sektor Indonesia (SBMSI). PHK tersebut dianggap tidak sah karena perusahaan tidak mengikuti prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk ketidakpatuhan terhadap Surat Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial dan tidak adanya dasar hukum yang kuat untuk PHK dengan alasan efisiensi. Selain itu, perusahaan juga gagal membayarkan upah proses yang menjadi hak buruh yang di-PHK. Konflik ini menunjukkan adanya ketidakpatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan hak-hak buruh dan prosedur PHK, serta kegagalan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan secara damai, sehingga buruh terpaksa mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk mencari keadilan dan pemulihan hak-hak mereka.

³<https://bantuanhukum.or.id/buruh-pt-orson-ajukan-gugatan-ke-pengadilan-hubungan-industrial/>, Diakses pada 19 Mei 2024, Pada pukul 16:20 WIB

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder⁴. Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi⁵. Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas⁶. Bahan-bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan di bidang hubungan industrial, buku-buku literatur di bidang hubungan industrial dan Putusan pengadilan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha

Menurut Mr. N.E.H Van Esveld buruh adalah orang yang bekerja di bawah pimpinan orang lain⁷. Menurut kamus besar bahasa Indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Sedangkan menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah hubungan kerja yaitu berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut R. Soebekti Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu hubungan berdasarkan yang satu (majikan) memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)⁸.

Perjanjian kerja pada awalnya diatur dalam Bab 7A Buku III KUHPerdara terdiri atas tiga pasal yaitu pasal 1601, pasal 1602 dan pasal 1603. Perjanjian kerja disini bersifat hukum privat namun dalam perkembangannya banyak ketentuan-ketentuan yang dianggap tidak berlaku lagi dan diganti dengan peraturan baru yang kebanyakan bersifat hukum publik seperti masalah pengupahan diganti dengan

⁴ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, PT. Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2003, Hlm 13.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Jakarta, :Kencana Prenada, 2010, Hlm 35

⁶ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2006, Hlm 118

⁷ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta 1992 Hlm. 2

⁸ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktek, PT. Alumni, Bandung, 2011, Hlm. 34

peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 yang bersifat hukum publik karena ketentuannya mengenal sanksi pidana. Menurut pasal 1601a KUHPerdara yang dimaksud perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah⁹

Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau secara lisan. Menurut pasal 52 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan majikan selain diatur oleh hukum otonom artinya ketentuan yang dibuat oleh majikan dengan pekerja/buruh itu sendiri juga diatur oleh hukum heteronom artinya ketentuan yang ditetapkan oleh pembentuk undang-undang¹⁰.

Hubungan antara buruh, pengusaha dan pemerintah dahulu sering disebut dengan hubungan perburuhan. Indonesia menganut hubungan perburuhan pancasila yaitu hubungan diantara para pihak yang berkaitan dengan proses produksi baik mengenai barang maupun jasa yang dilandasi atau nilai-nilai pancasila dan undang-undang dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Saat ini hubungan perburuhan disebut dengan hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hubungan industrial pemerintah, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai fungsi :

- a. Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- c. Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan

⁹ F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, 1994, Hlm. 16

¹⁰ Ibid, Hlm 23

kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

1. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Perselisihan industrial berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan: “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”

Pemutusan hubungan kerja sendiri adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Beberapa undang-undang yang mengatur hukum acara dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selain undang-undang nomor 2 Tahun 2004 yaitu :

- 1) Undang-undang nomor 8 Tahun 2004 tentang perubahan undang-undang nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum
- 2) Undang-undang nomor 5 Tahun 2004 tentang perubahan atas undang-undang nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung
- 3) Undang-undang nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman
- 4) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 5) Undang-undang nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
- 6) Undang-undang nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum
- 7) Undang-undang nomor 14 Tahun 1986 tentang Mahkamah Agung
- 8) Herzeine Inlandse Reglement (HIR) Stb 1941 Nomor 44 (untuk Jawa dan Madura)
- 9) Rechtsreglement Buitengewesten (Rbg) Stb. 1927 nomor 227 (untuk Luar Jawa dan Madura)
- 10) Reglement op de Burgelijke Rechvordering (Rv) Stb.1847 Nomor 52 jo. Stb

11) Reglement op de Rechterlijke Organisatie in het beleid der Justitie in Indonesie (RO) Stb. 1847 Nomor 23

12) Buku Keempat KUH Perdata

Penyelesaian permasalahan hubungan industrial adalah masalah yang sangat penting di dalam dunia usaha. Hubungan industrial yang harmonis dapat membentuk dan membuat ketenangan kerja, hal tersebut sangat berpengaruh kepada daya tingkat produktivitas para pekerja Dan berikut definisi-definisi menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 terkait proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial:¹¹

- 1) Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- 2) 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.
- 3) Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang 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.
- 4) 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.
- 5) Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

¹¹Nuryansyah Irawan, Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol 18 No 1, 2023, Hlm 52

- 6) Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus PHK sepihak yang diajukan oleh empat belas buruh PT. Orson Indonesia menunjukkan kompleksitas dan tantangan yang dihadapi dalam menegakkan hak-hak buruh. Buruh yang tergabung dalam Serikat Buruh Multi Sektor Indonesia (SBMSI) – PT. Orson Indonesia, merasa dirugikan oleh keputusan perusahaan yang memutus hubungan kerja secara sepihak tanpa mengikuti prosedur yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Proses hukum ini ditempuh setelah berbagai upaya penyelesaian awal melalui mediasi gagal membuahkan hasil.

Tahap pertama dari penyelesaian perselisihan ini adalah mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara. Surat Anjuran yang dikeluarkan oleh mediator menyarankan agar perusahaan membayar kekurangan upah dan mempekerjakan kembali ke-14 buruh yang di- PHK. Namun, perusahaan menolak untuk melaksanakan rekomendasi ini, sehingga mediasi tersebut tidak berhasil menyelesaikan perselisihan. Hal ini menunjukkan bahwa mediasi, meskipun merupakan langkah awal yang penting dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, tidak selalu efektif apabila salah satu pihak bersikeras pada posisinya.

Bahwa perlu diketahui Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika Dalam hal perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Selanjutnya, perusahaan PT. Orson Indonesia melakukan PHK dengan alasan pelanggaran peraturan perusahaan dan efisiensi. Alasan pelanggaran diberikan

kepada satu buruh, Nikson Juventus, sementara alasan efisiensi digunakan untuk 13 buruh lainnya. Namun, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan putusan Mahkamah Konstitusi No. 19 tahun 2011, PHK dengan alasan efisiensi hanya dapat dilakukan jika perusahaan tutup secara permanen. PT. Orson Indonesia tidak menunjukkan bukti bahwa perusahaan akan tutup permanen, dan oleh karena itu, alasan PHK yang diajukan oleh perusahaan menjadi tidak sah di mata hukum.

Kemudian bahwa PHK yang dilakukan PT. Orson Indonesia tidak memenuhi prosedur yang sesuai dengan undang-undang. PHK yang sah harus melalui penetapan hukum yang berkekuatan tetap, yang tidak dilakukan dalam kasus ini. Selain itu, perusahaan juga tidak membayarkan upah proses kepada buruh yang di- PHK, yang merupakan kewajiban perusahaan selama proses sengketa masih berlangsung. Pelanggaran ini memperkuat posisi buruh dalam gugatan yang diajukan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Sedangkan PHK menurut pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: "pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Iman Soepomo, dapat dibagi dalam 4 macam yakni :

- a. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pengusaha,
- b. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pekerja,
- c. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pengadilan,
- d. Pemutusan Hubungan Kerja yang putus demi hukum.

Sehubungan dengan hal tersebut, akan dikaitkan dengan teori *Legal System* dari Lawrence M Friedmann yaitu sub sistem substansi hukum (*legal substance*), sub sistem struktur hukum (*legal structure*), dan sub sistem budaya hukum (*legal culture*). Substansi hukum meliputi materi hukum yang di antaranya dituangkan dalam peraturan perundang- undangan. Struktur hukum menyangkut kelembagaan (institusi) pelaksana hukum, kewenangan lembaga dan aparat penegak hukum. Sedangkan kultur hukum menyangkut perilaku (hukum) masyarakat. Ketiga unsur itulah yang mempengaruhi keberhasilan penegakan hukum di suatu masyarakat (negara), yang antara satu dengan lainnya saling bersinergi untuk mencapai tujuan penegakan hukum itu sendiri yakni keadilan.

Kalau digambarkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan teori legal sistem berupa :

- 1) Subtansi hukum merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dalam hal ini adalah Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 harus memperingkas kembali aturan mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang pada khususnya penyelesaian tersebut haruslah dapat selesai dengan waktu sesingkat-singkatnya demi tercipta proses penyelesaian yang cepat, efektif, dan efisien, jika diperlukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial cukup selesai dengan ranah bipartit saja sebagaimana falsafah Undang-

undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan perundingan tersebut harus didaftarkan kepada pejabat dinas dibidang ketenagakerjaan atau pengadilan negeri setempat jika apabila salah satu pihak tidak menjalankan hasil perundingan tersebut bisa langsung dilakukan eksekusi dan/atau bisa diberikan sanksi lebih kepada pihak yang tidak menjalankan perundingan tersebut.

- 2) Struktur hukum di sini dapat diartikan mulai dari Dinas Ketenagakerjaan sampai pengadilan hubungan industrial, yang di mana pejabat Disnakertrans harus lebih aktif dan cepat dalam memproses perselisihan para pihak pelaku hubungan industrial yang berujung pada keputusan kerja, karena pada proses tripartit ini merupakan penentu perundingan antara para pihak untuk mencapai win-win solution, apabila perundingan tersebut gagal maka bisa dibayangkan akan ke proses selanjutnya yakni pengadilan hubungan industrial di mana akan memberikan dampak lebih kepada para pihak terutama pihak pekerja/buruh yang mesti meluangkan waktu sampai biaya yang lebih tinggi hanya untuk mendapatkan keadilan demi memperjuangkan haknya. Dengan kata lain pesangon kerja tidak seberapa, akan tetapi mesti mengeluarkan biaya untuk akomodasi, transportasi, dan lainnya.
- 3) Budaya hukum di sini adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan, karena meliputi pekerja, pengusaha, pemerintah, maupun masyarakat luas yang di mana semuanya dapat berperan aktif mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial. Disisi lain pada praktiknya di lapangan budaya hukum tentang korupsi, kolusi, dan nepotisme juga masih marak terjadi yang di mana seorang pekerja terkadang masih suka dimintakan uang pelicin sebagai jaminan untuk perkaranya dimenangkan.

Pada dasarnya asas yang tertera pada Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah cepat, tepat, adil, dan murah. Namun pada praktiknya masih lamanya penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial sampai upaya hukum ke Mahkamah Agung terkait dengan asas peradilan cepat belum bisa tercapai. Terlebih lagi biaya perkara yang mahal jika dikaitkan dengan lamanya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menanggapi kenyataan tersebut muncul pemikiran-pemikiran untuk memperbaiki proses peradilan hubungan industrial

Dengan mengajukan gugatan yang sudah dilakukan, buruh PT. Orson Indonesia berharap mendapatkan keputusan hukum yang adil dan berkekuatan hukum tetap yang akan memulihkan hak-hak mereka. Kasus ini menyoroti pentingnya kepatuhan perusahaan terhadap prosedur hukum dalam melakukan PHK dan perlindungan hak- hak buruh. Perselisihan hubungan industrial seperti ini menggarisbawahi perlunya mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif dan adil untuk memastikan bahwa hak-hak buruh dilindungi dan dipatuhi oleh pihak perusahaan.

KESIMPULAN

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha diatur melalui perjanjian

kerja yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah, serta dilindungi oleh berbagai undang-undang ketenagakerjaan yang memastikan perlindungan hak-hak buruh, termasuk prosedur PHK yang sah. Meskipun berbagai peraturan telah diundangkan untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis, perselisihan tetap terjadi dan memerlukan mekanisme penyelesaian yang efektif. Meskipun berbagai undang-undang telah mengatur proses penyelesaian perselisihan ini, seperti mediasi dan perundingan bipartit, perselisihan yang tidak terselesaikan sering kali harus dibawa ke pengadilan. Proses hukum yang panjang dan mahal menambah beban bagi buruh yang mencari keadilan. Oleh karena itu, perlunya reformasi dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat mendesak untuk memastikan bahwa prosesnya cepat, efektif, dan adil, demi melindungi hak-hak buruh dan menjaga hubungan industrial yang harmonis. Kasus PHK sepihak oleh PT. Orson Indonesia yang melibatkan empat belas buruhnya menggambarkan perlunya kepatuhan perusahaan terhadap hukum dan pentingnya perlindungan bagi buruh dari PHK yang sewenang-wenang. Melalui gugatan yang diajukan, buruh berupaya mendapatkan keadilan dan pemulihan hak-hak mereka yang dilanggar. Hubungan industrial yang sehat memerlukan kolaborasi dan pemahaman antara pengusaha, buruh, dan pemerintah, serta penegakan hukum yang adil dan transparan.

SARAN

Saran yang dapat diberikan adalah agar pemerintah dan pihak terkait memperkuat dan mempercepat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan meningkatkan efisiensi prosedur mediasi dan bipartit, serta memberikan sanksi yang lebih tegas kepada perusahaan yang tidak mematuhi aturan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, edukasi dan sosialisasi mengenai hak-hak buruh dan kewajiban pengusaha perlu ditingkatkan agar kedua belah pihak lebih memahami dan menghormati aturan yang ada, sehingga dapat mengurangi potensi perselisihan dan menciptakan hubungan industrial yang lebih harmonis dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2006, Hlm 118
- Ari Yuliasuti, Emi Syarif, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol 16 No 2, 2021, Hlm 89
- Gaudensia Mariana, Dipo Wahyoeno, Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bureaucracy Journal, Vol 3 No 1, 2023, Hlm 664
- Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta 1992 Hlm. 2
- Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Jakarta,:Kencana Prenada, 2010, Hlm 35

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 3 (2024) 1649 - 1660 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v4i3.3206

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, PT. Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2003, Hlm 13.

Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktek,PT. Alumni, Bandung, 2011, Hlm. 34

F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, 1994, Hlm. 16

Nuryansyah Irawan, Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol 18 No 1, 2023, Hlm 52

Internet

<https://bantuanhukum.or.id/buruh-pt-orson-ajukan-gugatan-ke-pengadilan-hubungan-industrial/>, Diakses pada 19 Mei 2024, Pada pukul 16:20 WIB