

TESIS

**DAMPAK PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
KARYAWAN KONTRAK AKIBAT PENGGABUNGAN SUATU
PERUSAHAAN PADA PT. BUMI KARYATAMA RAHARJA DI DUMAI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum (M.H.)**



OLEH :

**NAMA : EKO SAPUTRA
NOMOR MAHASISWA : 191022172
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis bisa menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: **DAMPAK PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN KONTRAK AKIBAT PENGGABUNGAN SUATU PERUSAHAAN PADA PT. BUMI KARYATAMA RAHARJA DI DUMAI**. Dan tidak lupa pula sholawat dan salam penulis haturkan kehadiran Nabi Besar Muhammad SAW dengan menyebut Allahumma Sholli Ala Muhammad Waala Ali Muhammad. Tesis ini penulis susun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S2) Ilmu Hukum di Pascasarjana Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Penulis juga sangat-sangat berterimakasih kepada keluarga tercinta atas dukungan dalam proses penyelesaian tesis ini khususnya kedua orang tua penulis yang selalu memberikan Doa dan dukungan maupun dorongan setulus hati baik berupa semangat, dan juga pada Istri penulis Gian Amoryta., S.pd serta buah hati penulis Khayrin Farzanaiko Rizkyta dimana telah menjadi motivasi penulis untuk bisa menyelesaikan tesis ini.

Selanjutnya ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Islam Riau , Prof.Dr.H. Syafrinaldi.,S.H., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau dan segenap jajaran Pembantu Rektor Universitas Islam Riau;
2. Bapak Prof.H.Yusri Munaf., S.H.,M.H., sebagai Direktur Pascasarjana Univeristas Islam Riau Pekanbaru, dimana telah memberikan izin dan kemudahan sehingga penulis bisa menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru.

3. Bapak Dr. Surizki Febrianto., S.H.,M.H Sebagai Ketua Pogram Studi Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru dimana telah memberikan arahan awal sebelum pengajuan judul dan seminar proposal tesis.
4. Bapak Prof.Dr. Thamrin. S.,S.H.,M.Hum selaku pembimbing I dimana telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah., S.H.M.H selaku pembimbing II dimana telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Administrasi serta petugas perpustakaan pada program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru yang secara langsung atau tidak langsung telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis
7. Kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Ilmu Hukum dan juga penulis tidak lupa ucapkan terimakasih karena saling mendukung untuk memulai perjuangan bersama-sama dalam penyelesaian studi Magister (S.2) Semoga kita selalu dalam lindungan ALLAH SWT dan sukses selalu.

Semoga ilmu yang penulis dapatkan bermamfaat bagi penulis sendiri serta keluarga dan semoga tesis ini bisa bermamfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Hukum di sekolah maupun di Perguruan Tinggi serta mamfaat bagi para pembaca. Amin yaa rabbal allamin.

Pekanbaru, 27 Juli 2021

Hormat saya,

Eko Saputra
191022172

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN JIKA TESIS TIDAK PLAGIAT	ii
BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS	iii
TANDA PERSETUJUAN TESIS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR SINGKATAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Pokok	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
D. Kerangka Teori	10
E. Konsep Operasional	12
F. Metode Penelitian	21
BAB II TINJAUAN UMUM	27
A. Profil Perusahaan PT Bumi Karyatama Raharja Dumai	27

B. Pemahaman Hukum Terhadap Buruh / Pekerja Apabila Terjadi Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan	29
a. Ruang Lingkup Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan	29
b. Penggabungan Perusahaan	33
c. Peleburan Perusahaan	38
d. Pengambilalihan Perusahaan	41
e. Penutupan Perusahaan	44
C. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	48
D. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	51
a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha	52
b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja	55
c. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum	57
d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan	58
E. Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja	59
a. Perlindungan Hukum Terhadap buruh/Pekerja Ketika Terjadi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan	62
b. Perlindungan hukum bagi pekerja dimana tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan	66

c. Perlindungan hukum bagi pekerja atas pengusaha dimana tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan	69
d. Perlindungan hukum bagi pekerja akibat penutupan perusahaan	72
BAB III PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
A. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh / Pekerja Apabila Terjadi Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan, Terutama Ketika Terjadi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	75
B. Upaya Hukum Yang bisa Ditempuh Pekerja Apabila Terjadi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pekerja dan PT. Bumi Karyatama Raharja Akibat Tindakan Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan	79
C. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di luar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)	82
a. Penyelesaian Melalui Bipartit	82
b. Penyelesaian Melalui Mediasi	87
c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi	96
d. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)	101
BAB IV PENUTUP	109
A. Kesimpulan	109
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	112

DAMPAK PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN KONTRAK AKIBAT PENGGABUNGAN SUATU PERUSAHAAN PADA PT. BUMI KARYATAMA RAHARJA DI DUMAI

ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan inovasi saat ini membuat persaingan bisnis antar organisasi menjadi sangat ketat saat ini dan sangat memungkinkan untuk menggunakan tenaga kerja/buruh untuk mencapai tujuan tersebut sehingga pekerjaan ialah bagian penting yang ialah roda penggerak vital dalam suatu organisasi. Mengenai komitmen yang dibuat oleh angkatan kerja, penting untuk memastikan tenaga kerja, terutama yang dijadikan pedoman hukum ketenagakerjaan.

Perlindungan terkait hak-hak bagi pekerja/buruh yang terkena PHK dalam UU Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan sudah di atur dipada Pasal 41 sampai dengan Pasal 47 Permen No. 35 Tahun 2021. Dalam hal ini yang menyebutkan jika pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon maupun kompensasi (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak dimana harusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi PHK tersebut. Maka bisa disimpulkan jika perlindungan hak-hak pada pekerja/buruh yang terdapat didalam aturan perundang-undangan yakni pemenuhan terhadap upah yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh apabila terjadi PHK.

Pemutusan Hubungan Kerja dimana terjadi pada pekerja kontrak PT. Bumi Karyatama Raharja di Dumai akibat penggabungan suatu perusahaan bisa menimbulkan PHI yakni perselisihan PHK khususnya perselisihan mengenai pemotongan dimana terjadi karena perbedaan penilaian antara buruh dan manajer. Upaya yang sah yang bisa ditempuh oleh buruh jika terjadi perselisihan ialah upaya penyelesaian perkara dan non gugatan. Mengenai pilihan dimana diberikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, suatu daya pikat dalam hal apapun bisa didokumentasikan melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia. Upaya penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal terjadi ketidaksepakatan tentang akhir pekerjaan dimulai dari upaya bipartit kemudian tahap tiga sisi dan intervensi atau penenangan.

Penelitian ini ialah pemeriksaan sah dimana digunakan dalam tulisan ini ialah strategi penelitian yuridis observasional dengan menggunakan metodologi hukum, metodologi teoritis, dan pendekatan kasus. Pemilihan bahan melalui penulisan berkonsentrasi pada strategi, dengan bahan hukum primer maupun sekunder. Hasil penelitian dari persoalan diatas diantaranya mengenai hak-hak pekerja/buruh yang termuat dipada perjanjian kerja jika terjadi PHK, maka pekerja/buruh wajib mendapatkan uang pesangon, kompensasi maupun uang pisah yang terdapat pada Peraturan Perusahaan No. 35 Tahun 2021.

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

ABSTRACT

In the current era of globalization and modernity, it creates very tight business competition among companies today and does not rule out the possibility of businesses/workers to achieve these goals so that labor is an important component that becomes a very important driving wheel in a company. With respect to the contribution given by the workforce, it is necessary to protect the workforce, especially those made in the form of labor law regulations.

Protection related to the rights of/labourers affected by layoffs in the Labor Cluster Job Creation Act has been regulated in Article 41 to Article 47 of Government Regulation no. 35 of 2021. In this case, it is stated that employers are obliged to provide compensation severance pay (service fees) and are also obliged to provide replacement money as well as those that should be received by workers/laborers in the event of such layoffs. So it can be said that the protection of the rights of workers/ laborers contained in the legislation is the fulfillment of wages that must be given to workers/ laborers in the event of layoffs.

Termination of Employment that occurs to contract workers of PT. Bumi Karyatama Raharja in Dumai due to the merger of a company can lead to PHI, namely layoffs that occur due to differences of opinion between workers and employers. Lawful endeavors that can be taken by laborers as far as accomplishment are by finishing Prosecution and Non-Suit settlements. Regarding the choice gave by the Modern Relations Court, an allure might in any case be documented through the High Court of the Republic of Indonesia. Endeavors to settle outside the Modern Relations Court in case of an end of work start from a bipartite exertion then a three sided stage and intercession or pacification.

This research is a legitimate examination that is utilized in this paper is an exact juridical examination strategy utilizing a law approach, an applied methodology, and a case approach. The assortment of materials through the writing concentrate on strategy, with essential and auxiliary lawful materials. The results of the research from the problems above include the rights of workers/laborers contained in the work agreement in the event of layoffs, the workers/laborers are required to receive severance pay, compensation or separation pay as stipulated in Company Regulation Number 35 of 2021.

Keyword : Termination of Employment, Dispute, Legal Effort.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman era globalisasi seperti saat ini dimana semakin maju sehingga menciptakan suatu persaingan usaha yang sangat ketat dimana setiap pelaku usaha di setiap kategori bisnis dituntut untuk memiliki kepekaan terhadap setiap perubahan dimana terjadi dan menempatkan orientasi kepada kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama di setiap perusahaan (Kotler, 2005), dan itu juga tidak terlepas oleh peran para pekerja untuk bekerja keras disuatu perusahaan.

Tenaga kerja ialah salah satu sarana perputaran keuangan, yang memainkan peran penting dalam setiap tindakan publik, khususnya ekonomi publik sejauh memperluas efisiensi dan bantuan pemerintah publik saat ini.

Pekerjaan yang melimpah ialah dorongan utama untuk kehidupan moneter dan ialah aset yang melimpah.¹ Oleh karena itu, dibutuhkan pekerjaan yang bisa mewajibkan semua tenaga ahli di setiap bidang organisasi, namun tenaga kerja dimana ada kemampuan dan bakat yang sesuai dengan kapasitasnya, sehingga tenaga kerja yang diperlukan bisa meningkatkan efisiensi perusahaan.²

Banyak perusahaan dibuat untuk membuat produk atau menawarkan jenis bantuan sebagai administrasi dengan merek tertentu dimana digunakan dalam

¹ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.47

² Zainal Asikin, dkk, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet4*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.76

perusahaan dan hal tersebut tidak terlepas begitu banyaknya sumber daya manusia setiap tahun nya dan mau tak mau menjadi suatu tanggung jawab oleh pemerintah untuk menyediakan lapangan pekerjaan seperti menurut ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Misalnya seperti banyaknya perusahaan yang saat ini berkembang khususnya di Sumatera yakni perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit atau sering di kenal *Crude Palm Oil (CPO)*. Perusahaan -perusahaan ini tumbuh sangat pesat dan saling bersaing, berkompetisi dengan produk sejenisnya dan tentu dimana berkualitas dengan mutu terbaik dimana diberikan agar perusahaan tersebut bisa bertahan, tumbuh dan berkembang, namun tidak terlepas juga atas dasar komitmen para tenaga kerjanya.

Pengertian perusahaan ialah tempat terjadinya kegiatan produksi, baik barang dan jasa, serta tempat berkumpulnya semua faktor produksi. Perusahaan juga bisa didefinisikan sebagai suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan motif atau insentif keuntungan.

Pasal 1 huruf c UU RI No. 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri menyatakan jika “perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha dimana bersifat tetap dan terus menerus, yang didirikan dan bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”.

Mengingat pengaturan ini, tentu organisasi ialah substansi bisnis, jika itu ialah elemen hukum, yang pada dasarnya menetap di wilayah NKRI dengan kegiatannya untuk menciptakan tenaga kerja dan produk yang ditentukan untuk mendapatkan manfaat atau potensi manfaat. Pada dasarnya setiap organisasi didirikan untuk alasan dimana sama, khususnya untuk memperoleh keuntungan, sehingga dengan tujuan dimana sama, setiap organisasi saling bersaing baik dengan tujuan akhir untuk membuat item yang menarik dan kejam sesuai kebutuhan setiap individu dan waktu. , seperti halnya dengan mengembangkan eksekusi lebih lanjut sejauh menawarkan jenis bantuan kepada semua orang yang kurang beruntung.

Pada ketentuan Pasal 1 ayat (6) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti telah diubah Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mendefinisikan perusahaan seperti berikut :

- a. setiap jenis usaha yang sah atau tidak, yang dimiliki oleh orang perseorangan, dimiliki oleh suatu perkumpulan, atau dimiliki oleh suatu unsur yang sah, baik dimana bersifat eksklusif maupun milik negara yang memanfaatkan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dimana berbeda;
- b. usaha sosial dan organisasi dimana berbeda dimana ada eksekutif dan memanfaatkan orang lain dengan membayar upah atau berbagai jenis kompensasi.

Perusahaan untuk mendapatkan situasi dengan substansi yang sah harus memperoleh dukungan dari otoritas publik melalui imam penting. Dimana dimaksud dengan organisasi dalam pengaturan UU Ri No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menggarisbawahi perusahaan sebagai suatu wadah diskusi sebagai suatu

struktur usaha yang memanfaatkan buruh/pekerja dengan membayar upah atau berbagai jenis pembayaran yang disepakati sebagai imbalan atas pekerjaan dimana telah diselesaikan oleh tenaga ahli/pekerja.

Perusahaan dalam memimpin kontes bisnis semacam itu harus didukung oleh pekerja yang memuaskan dan berbakat atau sesuai dengan bidangnya. Perusahaan yang pada dasarnya didirikan untuk mencari keuntungan atau potensi keuntungan, organisasi menganggap penting untuk menggunakan tenaga kerja atau buruh untuk mencapai tujuan tersebut. Tenaga kerja ialah bagian penting dalam menjalankan suatu perusahaan dengan alasan jika tenaga kerja ialah roda penggerak suatu organisasi yang berperan penting dalam pelaksanaannya, baik menciptakan produk maupun menawarkan jenis bantuan.³ Tenaga kerja sangat berperan dalam meningkatkan dan mendorong organisasi sejauh pelaksanaan organisasi dan efisiensi. Peningkatan atau kemajuan organisasi sejauh presentasi dan efisiensi organisasi, secara tidak langsung juga menambah pergantian acara publik. Mengenai komitmen yang dibuat oleh angkatan kerja, penting untuk mengamankan tenaga kerja, terutama yang dijadikan pedoman hukum ketenagakerjaan.

UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Pembentukan Jabatan dan Permen No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (Outshourching), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat dari undang-undang kerja, seperti dalam pemikiran

³ <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6621/1/u9agDwAAQBAJ.pdf>. Di akses tanggal 12 Juli 2021

tentang daerah, pada dasarnya UU ini dibentuk untuk memberikan keamanan terhadap angkatan kerja, khususnya dengan menjamin kebebasan hakiki pekerja/buruh dan menjamin kebebasan dan perlakuan yang setara tanpa pemisahan dan teror dalam struktur apapun atas bantuan pemerintah pada pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap mempertimbangkan kemajuan kemajuan dunia bisnis. Buruh diberikan jaminan melalui pengaturan Undang-undang ini karena buruh berperan dalam pergantian peristiwa publik.

Jika pada ketentuan UUD RI Tahun 1945, pada Pasal 28 D ayat (2) menyatakan jika : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Terkait pernyataan Pasal 28 D ayat (2) UUD RI Tahun 1945 mengamanatkan jika setiap orang mempunyai pilihan untuk bekerja dan mendapatkan upah sebagai upah atas pekerjaan dimana dilakukan, dan tidak mendapatkan segregasi atau teror dalam struktur apapun dalam hubungan kerja dimana dilakukannya.

Pada hakekatnya, Undang-undang di bidang Ketenagakerjaan sangat penting dibentuk untuk menjamin kebebasan pekerja atau pekerja dimana bekerja dalam suatu organisasi mengingat secara tidak langsung spesialis atau pekerja tersebut telah meningkatkan kemajuan masyarakat melalui pamerannya. dalam sebuah organisasi. Pada dasarnya setiap buruh dimana bekerja dalam suatu organisasi memiliki hak dan komitmennya masing-masing.

Mengingat hal ini, jika dikaitkan dengan bisnis, seseorang dalam status dan posisinya bekerja di suatu organisasi memiliki pilihan untuk mendapatkan kompensasi dan kebebasan lain yang diidentifikasi dengan status dan posisinya

sebagai spesialis di organisasi, dan juga pekerja. memiliki komitmen untuk memberikan eksekusi yang baik dengan menciptakan produk atau menawarkan jenis bantuan. , seperti halnya komitmen dimana berbeda yang diidentifikasi dengan status dan posisinya sebagai perwakilan organisasi.⁴

Pekerja sebagai penggerak roda organisasi memegang peranan vital dalam pencapaian tujuan berdirinya suatu organisasi, khususnya dalam mencari keuntungan atau potensi keuntungan. Organisasi pada dasarnya dibentuk untuk mencari kemaslahatan serta manfaat sebesar-besarnya yang bisa diharapkan, namun dalam pelaksanaannya tidak bisa dihindarkan kemalangan terjadi pada organisasi sehingga bisa mengimbangi kemantapan keuangan perusahaan, PT Bumi Karyatama Raharja melakukan perubahan status perusahaan dengan kegiatan penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan akibat turunnya hasil suatu produksi dan pendapatan yang berdampak akan tindakan tersebut.

PT. Bumi Karyatama Raharja ada banyak tenaga kerja di dalamnya dimana berkualitas didalam bidangnya. Jenis-jenis tenaga kerja dimana ada pada PT. Bumi Karyatama Raharja antara lain dimana telah berstatus Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yakni Operator Produksi dan Maintenance dan Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT) antara lain yakni Helper Produksi dan Pekerja Harian Lepas (BHL) Dalam tindakan mengubah status organisasi dalam memadukan, menggabungkan, memperkuat, atau mengisolasi organisasi, visioner bisnis juga harus fokus pada kepentingan pertemuan yang diidentifikasi dengan

⁴ Agusmidah. 2010. *Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:Pradnya Pramita, Ha 7

organisasi, misalnya, bank dan kolega, investor, area lokal, dan terlebih lagi para spesialis/pekerja dalam organisasi.

Pengusaha harus fokus pada kepentingan pekerja/buruh sejauh mengubah situasi dengan organisasi, dengan alasan jika aktivitas pelaku bisnis tidak secara otomatis memutuskan hubungan yang berfungsi antara organisasi dan spesialis. Harus ada proses PHK untuk memutuskan hubungan kerja dimana telah terjalin antara pengusaha dan buruh karena aktivitas visioner bisnis dalam mengubah situasi dengan organisasi.

PHK ialah pekerjaan dimana harus dijauhkan dari apa yang diharapkan oleh buruh dan pengelola seperti disinggung dalam UU RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Outshourching, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta PHK sebagai Pelaksana Pekerjaan, namun selama masa kerja tidak bisa dihindarkan dari setiap pertemuan, visioner bisnis berkewajiban untuk memberikan kebebasan kepada setiap pekerja yang muncul karena berakhirnya pekerjaan, terutama dalam hal konsolidasi, serikat pekerja, serikat pekerja. atau divisi organisasi. UU RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Outshourching, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta PHK tentang ketenagakerjaan, ialah barang sah yang dibentuk untuk memberikan jaminan yang halal kepada buruh, khususnya jaminan yang halal bagi buruh karena peleburan, pemantapan, atau pemekaran perusahaan.

Pasal 41 Permen No. 35 Tahun 2021 PKWT, Outshourching, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK sehubungan dengan usaha ialah pengaturan yang

sah yang tertuang dalam UU Cipta Karya Kluster Ketenagakerjaan untuk memberikan keamanan yang sah untuk hak istimewa buruh yang muncul dalam kasus akhir pekerjaan karena konsolidasi, kombinasi, atau pembagian organisasi.

Padahal dalam pengaturan hukumnya jika mengikuti pengaturan Pasal 41 Permen No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Outshourching, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK tentang ketenagakerjaan, seperti tertuang dalam pedoman bawahan No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, apabila tenaga ahli tidak sependapat dengan kegiatan organisasi, pelaku usaha bisa memecat hubungan kerja karena buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pelaku usaha tidak mau mengakui pekerjaannya. Dengan cara dimana sama, visioner bisnis bisa memecat pekerjaannya karena aktivitas organisasi dengan mengacu pada pengaturan artikel dengan premis jika visioner bisnis tidak bisa mengakui pekerja untuk bekerja di organisasinya.

Kegiatan organisasi dalam memadukan, menyatukan, atau mengisolasi organisasi tidak menutup kemungkinan jika kegiatan organisasi bisa menimbulkan perdebatan hubungan industrial antara pekerja dan organisasi, terutama perselisihan mengenai akhir pekerjaan. Dalam hal terjadi perselisihan tentang berakhirnya pekerjaan, sebenarnya ada upaya untuk menentukannya seperti diatur dalam pengaturan UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berkaitan dengan hal itu **“DAMPAK PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN KONTRAK AKIBAT PENGGABUNGAN SUATU PERUSAHAAN PADA PT. BUMI KARYATAMA RAHARJA DI DUMAI”** menarik untuk dikaji, untuk

mengetahui kepastian hukum bagi pekerja dan pengobatan yang halal yang bisa ditempuh oleh buruh/ pekerja karena perdebatan hubungan industrial, khususnya ketidaksepakatan mengenai akhir pekerjaan karena konsolidasi perusahaan.

B. Masalah Pokok

Menurut uraian latar belakang masalah tersebut, adapun beberapa hal dimana menjadi masalah pokok dimana terdiri atas :

1. Bagaimana perlindungan hukum pada pekerja/buruh apabila terjadi penggabungan suatu perusahaan, terutama ketika terjadi perselisihan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan kontrak PT. Bumi Karyatama Raharja ?
2. Bagaimana upaya hukum yang bisa ditempuh pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja/buruh dan pengusaha akibat tindakan penggabungan suatu perusahaan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tinjauan ini dimaksudkan untuk menganalisis pertanyaan hubungan industrial, khususnya argumen tentang akhir pekerjaan dimana terjadi karena perubahan status organisasi. Aktivitas pelaku bisnis dalam menggabungkan, memantapkan, atau mengisolasi organisasi harus fokus pada efek pada angkatan kerja dimana bekerja di PT. Bumi Karyatama Raharja. Oleh karena itu, diperlukan adanya jaminan yang sah bagi pekerja yang terkena dampak perubahan status karena peleburan, penggabungan, atau pemekaran perusahaan.

Penelitian ini juga diharapkan bisa melihat obat-obatan yang sah yang bisa diambil oleh pekerja/buruh jika terjadi persoalan modern di kalangan buruh dan dunia usaha karena perubahan status organisasi karena konsolidasi, solidifikasi, atau pemekaran perusahaan.

Adanya tindakan menggabungkan, menyatukan, atau mengisolasi organisasi-organisasi ini di sana-sini secara tidak nyaman mempengaruhi pekerja dimana bekerja untuk organisasi, membawa pertanyaan hubungan industrial, terutama perselisihan mengenai akhir bisnis yang muncul di antara pekerja dan bos. Sehubungan dengan berakhirnya pekerjaan sebagai ciri perdebatan hubungan industrial, ada obat yang sah yang bisa diambil oleh buruh untuk menentukan pertanyaan hubungan industrial.

D. Kerangka Teori

Pada dasarnya, setiap negara harus memberikan asuransi yang sah kepada setiap penduduknya. Di dalam UUD 1945 alenia ke-4 disebutkan jika "Pemerintah negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum...."

Hal ini menunjukkan jika otoritas publik memberikan jaminan kepada setiap individu Indonesia, termasuk buruh dan pekerja. Jaminan kerja diharapkan bisa menjamin keselarasan kerangka hubungan yang berfungsi dalam kesepakatan tanpa disertai ketegangan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pekerjaan ialah setiap individu yang bisa menangani pekerjaan untuk

menghasilkan tenaga kerja dan produk baik untuk mengatasi masalah mereka sendiri maupun untuk daerah setempat.⁵

Ada dua macam jaminan hukum, yakni perlindungan hukum dimana bersifat preventif dan jaminan hukum dimana menindas.⁶

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif menyiratkan jika individu ditawarkan kesempatan untuk menyampaikan keluhan atau kesimpulan mereka sebelum pilihan otoritas publik mengambil struktur otoritatif. Untuk situasi ini, menyiratkan jika asuransi hukum preventif mengharapkan untuk menjaga perdebatan terjadi. Perlindungan hukum secara preventif sangat penting bagi kegiatan pemerintah dimana bergantung pada peluang kegiatan mengingat dengan adanya jaminan yang sah secara preventif maka otoritas publik dihimbau untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan. Seperti yang ditunjukkan oleh Philipus M.Hadjon, penghindaran ialah pilihan yang dibuat oleh otoritas pemerintah yang lebih rendah. Kegiatan preventif ialah kegiatan preventif.⁷

2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif, yakni perlindungan hukum dimana diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

⁵ Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalian Indonesia, Jakarta, h. 12.

⁶ Philipus M.Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu Surabaya, h.1

⁷ Hadjon, dkk, 2002, *Pengantar Administrasi Negara*, Gajah Mada University, Yogyakarta, h. 3.

Menurut Imam Soepomo, perlindungan tenaga kerja menjadi 3 macam yakni :

- a. Perlindungan sosial, yakni asuransi khusus yang diidentikkan dengan upaya daerah setempat yang bertujuan memberdayakan tenaga kerja untuk menghargai dan khususnya sebagai individu dari daerah setempat dan kerabatnya. Jaminan sosial ini disebut kesejahteraan terkait kata.
- b. Perlindungan teknis, yakni jaminan yang diidentikkan dengan upaya melindungi pekerja dari risiko kecelakaan saat bekerja. Keamanan ini dikenal sebagai kesejahteraan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yakni suatu jaminan yang diidentikkan dengan upaya memberikan upah yang layak bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ketiga jenis jaminan ini disebut pensiun yang didukung pemerintah.⁸

Dalam hukum ketenagakerjaan, jenis asuransi yang sah diberikan sebagai jaminan yang sah di bidang keamanan kerja baik dalam jangka waktu yang umumnya singkat maupun untuk waktu yang cukup lama.

E. Konsep Operasional

Kajian ini menentukan kemana arah jika terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pengusaha akan mendapatkan suatu kepastian hukum di antara kedua belah pihak baik menurut hak dan kewajiban di antaranya.

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja seperti ketentuan UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti telah di ubah UU No. 11 Tahun 2020 dan Permen No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Outshourching, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

⁸ Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, edisi revisi 2, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 20. (selanjutnya disebut Zaeni Ashyhadie II)

dan PHK pada Pasal 1 ayat (15) menyatakan jika : “Hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh menurut perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

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

*“kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yakni 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 ialah pelaksanaan dari perjanjian kerja dimana telah dibuat oleh pekerja dan majikan”.*⁹

Mengingat hal ini, cenderung dianggap jika hubungan bisnis mencakup pelaksanaan pengaturan kerja dimana telah dibuat dan diselesaikan oleh spesialis dan bisnis di mana jenis pekerjaan, hak istimewa, komitmen, dan berbagai masalah telah diselesaikan. dalam pemahaman kerja. Jika Anda memeriksa gagasan pengaturan, seperti dalam pengaturan Pasal 1313 KUHP menyatakan jika : “suatu perjanjian ialah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”

Subekti memberi arti “perjanjian” ialah suatu peristiwa di mana satu individu bersumpah kepada orang lain atau di mana dua individu saling menjamin untuk melakukan sesuatu.¹⁰ Untuk sementara, KRMT Tirtodiningrat mencirikan suatu pengaturan sebagai demonstrasi yang sah menurut pemahaman antara

⁹ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008,

¹⁰ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Azas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, LaksBang Mediatama, Yogyakarta, 2008, h. 14.

setidaknya dua orang untuk menyebabkan hasil yang sah yang bisa ditegakkan oleh hukum.¹¹

Menurut Setiawan, detailnya tidak hanya kurang tapi juga sangat lebar. Kurang karena hanya memperhatikan pemahaman sepihak. Ini sangat luas karena penggunaan "perbuatan" mengandung penggambaran yang disengaja dan demonstrasi yang melanggar hukum.¹²

Sehubungan dengan itu, menurut Setiawan perlu kiranya diadakan perbaikan mengenai definisi tersebut yakni :

- a. Perbuatan harus diartikan sebagai kegiatan yang halal, khususnya kegiatan dimana dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum;
- b. Menambahkan perkataan "atau saling mengikatkan dirinya" pada Pasal 1313 BW;
- c. Sehingga perumusannya menjadi, "perjanjian ialah perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih."¹³

Mengingat gagasan suatu perjanjian, bisa dipahami jika dalam menetapkan suatu kesepakatan kerja harus ada kesepakatan bagi dua pemain yang ingin masuk ke dalam suatu kesepakatan antara spesialis atau buruh dan pengusaha atau manajer. Pengertian antara ahli atau pekerja dan visioner atau bos bisnis ialah persetujuan untuk bergerak, khususnya melalui penyelesaian pekerjaan di mana pekerja atau spesialis melakukan pekerjaan dimana diselesaikan dengan memperoleh hak istimewa karena melakukan pekerjaannya, khususnya mendapatkan upah, manfaat, dll dimana telah dinyatakan pada perjanjian tersebut.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian kerja diidentikkan dengan pengaturan Pasal 1320 KUHP dimana menyatakan jika untuk sahnya suatu pengertian 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.

Dibandingkan dengan syarat sahnya kesepakatan, syarat untuk membuat perjanjian seperti dimaksud pada Pasal 1320 BW dipisahkan menjadi dua kelompok, yakni kondisi emosional dan kondisi target. Diingat untuk syarat abstrak ialah susunan dan kemampuan, sedangkan pasal dan sebab ialah syarat sasaran. Perbedaan ini harus dipahami, dengan alasan jika ada hasil yang sah yang beragam jika kondisi ini tidak terpenuhi. Perjanjian yang bisa dibatalkan ialah perjanjian dimana tidak memenuhi syarat abstrak, sedangkan perjanjian dimana tidak sah dan batal ialah perjanjian dimana tidak memenuhi syarat sasaran.¹⁴

2. Tinjauan Umum Penggabungan, Peleburan, atau Pemisahan Perusahaan

Penggabungan (*merger*), ialah bergabungnya sedikitnya dua organisasi dengan tetap berpegang pada dasar satu organisasi dan menyebabkan organisasi dimana berbeda yang bergabung menjadi terhapus. Peleburan (*konsolidasi*) ialah

¹⁴ Y. Sogar Simamora, *Hukum Kontrak : Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di Indonesia*, Kantor Hukum "Wins & Partners", Surabaya, 2013, h. 237.

kesempatan di mana setidaknya dua organisasi bersatu dan membentuk perusahaan lain.¹⁵

Tindakan penggabungan perusahaan seperti yang dicirikan diatas ialah titik di mana suatu organisasi bertemu dengan organisasi lain, ada pertukaran moneter dari dua sumber daya dan kewajiban dari organisasi yang mengkonsolidasikan ke organisasi yang mengakui konsolidasi. Penggabungan organisasi-organisasi tersebut juga mengakibatkan status unsur yang sah dari organisasi-organisasi yang bergabung berakhir karena hukum. Jadi hanya organisasi yang mengkonsolidasikan status substansi sah mereka selesai, sedangkan organisasi yang mengakui peleburan tidak berakhir dengan status badan hukumnya.

Penggabungan perusahaan dilakukan untuk membangun organisasi lain dengan memantapkan sumber daya dan kewajiban masing-masing organisasi dalam membingkai organisasi baru dengan hasil jika status elemen yang sah dari setiap organisasi ditutup oleh undang-undang. Dalam konsolidasi dan pematapan organisasi, penggabungan atau penyatuan organisasi menjadi batal demi hukum. Jika mengacu pada UU RI No. 40 Tahun 2007, suatu organisasi yang status dan substansi sahnya habis karena peleburan atau serikat pekerja tidak harus dilikuidasi.

Namun dimana terjadi pada PT Bumi Karyatama Raharja ialah Penggabungan (marger), dimana perusahaan mengalami kerugian dalam

¹⁵ Janus Sidabalok, Op. Cit, h. 84.

pengelolaan perusahaannya, sehingga harus mendapatkan suntikan dana untuk perusahaan tersebut agar tetap berjalan kegiatan usahanya.

3. Perselisihan Hubungan Industrial

Mengenai pengertian perselisihan, menurut Candra Irawan, “konflik atau sengketa ialah perselisihan atau perbedaan pendapat (persepsi) dimana terjadi antara dua pihak atau lebih karena adanya pertentangan kepentingan yang berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh para pihak”.¹⁶

Perselisihan hubungan industrial seperti tertuang pada Pasal 1 ayat (22) UU RI No. 13 Tahun 2003 seperti telah di ubah UU No. 11 Tahun 2020 dan Permen No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Outshourching, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK tentang Ketenagakerjaan jika :

“Perselisihan hubungan industrial ialah 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 kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Menurut pada pengertian tersebut, jenis-jenis perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi 4 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.

¹⁶ Candra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2010, h. 2.

Soal hubungan industrial dimana terbagi menjadi empat perdebatan, seperti perbedaan pendapat mengenai kebebasan, kepentingan, akhir pekerjaan dan perdebatan antar organisasi pekerja/serikat pekerja, dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 dan Permen No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Outshourching, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta PHK dalam hal Ketenagakerjaan tidak memberikan klarifikasi terhadap 4 macam pertanyaan hubungan industrial. Empat macam persoalan hubungan industrial tersebut tergambar dalam pengaturan UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap persoalan-persoalan dimana terjadi antar perkumpulan, bisa diselesaikan dengan penyelesaian persoalan melalui perkara (pengadilan) dan non-perkara (di luar pengadilan).

Tujuan pertanyaan melalui perkara pada umumnya dimulai dari Pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri dan pada tingkat Mahkamah Agung Republik Indonesia. Penyelesaian sengketa perdata di pengadilan umumnya didasarkan pada :

- a. Adanya wanprestasi atau putusnya jaminan salah satu perkumpulan, di mana gugatan harus didasarkan pada adanya hubungan otoritatif (*privity of contract*) di antara para pihak (*penggugat dan tergugat*);
- b. Adanya perbuatan melanggar hukum (*onrechtmatigedaad*), di mana tuntutan dimana bergantung pada demonstrasi dimana tidak sah tidak boleh didahului dengan hubungan yang mengikat secara hukum antara perkumpulan, namun yang paling mendasar ialah adanya kegiatan yang merugikan perkumpulan dimana berbeda dan ada hubungan sebab akibat. antara kegiatan dan kemalangan yang ditimbulkan karena salah langkah mereka.¹⁷

¹⁷ Agus Yudha Hernoko, Op. Cit, h. 278.

Penyelesaian perselisihan melalui jalur non litigasi disebut juga sebagai alternatif penyelesaian sengketa menurut Pasal 1 ayat (10) UU RI No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyatakan jika : “Alternatif Penyelesaian Sengketa ialah 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 menurut ketentuan Pasal 1 ayat (10) UU RI No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa bisa dilakukan melalui nasihat, pertukaran, intervensi, peredaan, atau penilaian induk. Tujuan soal elektif dilakukan dengan menyimpan siklus kasus sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (1) UU RI No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan jika : “Sengketa atau beda pendapat perdata bisa diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang 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 No. 01 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan, yang tujuan pembentukan dari peraturan ini seperti pada bagian menimbang ialah untuk “pengintegrasian mediasi ke dalam proses beracara di pengadilan bisa menjadi salah satu instrumen efektif mengatasi kemungkinan penumpukan perkara di pengadilan.” Dengan cara demikian, Pengadilan

memberikan kantor kepada pertemuan-pertemuan interogasi untuk mencari kompromi melalui mediasi di Pengadilan sebelum kasus tersebut dilanjutkan. Dengan asumsi ada kesepakatan untuk mengubur kapak dalam siklus intervensi, majelis mendaftarkan akta kerukunan di Pengadilan untuk mendapatkan jaminan dimana ada kekuatan hukum yang tahan lama sehingga dalam hal salah satu majelis menyalahgunakan pernyataan kerukunan di kemudian hari, otorisasi bisa dipaksakan sebagaimana ditentukan dalam kondisi ketenangan pertemuan.

Mediasi pada perdebatan hubungan industrial tidak sama dengan intervensi di pengadilan sehari-hari. Mediasi dalam hubungan industrial dilakukan dengan perwakilan kantor-kantor pemerintah di bidang perburuhan yang bertindak sebagai arbiter. Hal ini ialah prasyarat untuk pertemuan tanya jawab yang diidentikkan dengan debat hubungan industrial sebelum pertanyaan tersebut diproses melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Mengenai hal tersebut, interaksi intervensi antara pertemuan tanya jawab dalam kasus perdebatan hubungan industrial tidak boleh dimediasi di pengadilan, melainkan diadakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dengan perwakilan dari dinas-dinas pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang bertindak sebagai perantara dimana telah didelegasikan dan selanjutnya memiliki pengukuhan sebagai Mediator. Adapun siklus intervensi, ketika tidak ada persetujuan untuk mengakomodasi dari pertemuan interogasi, kasus akan dilanjutkan melalui Pengadilan Negeri.

F. Metode Penelitian

Untuk melakukan penelitian yang lebih baik dan terarah diperlukan suatu metode penelitian untuk mencari data dan informasi yang akurat dan benar guna menjawab semua pokok permasalahan, penelitian menggunakan metode seperti berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian Normatif Empiris. *Normative* ialah suatu metode **penelitian** yang dalam hal ini menggabungkan unsur hukum **normatif** yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur **empiris**. Kelaziman dalam penelitian *Normatif Empiris* sebagai sumber data ialah data primer dan data sekunder. Analisis data dilakukan dengan cara membandingkan antara ketentuan-ketentuan dimana bersifat normative (*Das Sollen*) dengan kenyataan (*Das Sein*) dimana terjadi dalam masyarakat.

Dalam penelitian dan tahap selanjutnya untuk mengatur seluruh materi yang sah di mana ada. Siklus sistematisasi ini juga diterapkan pada standar yang sah, hipotesis, ide, ajaran, dan bahan referensi lainnya. Rangkaian tahapan ini direncanakan untuk bekerja dengan evaluasi masalah pemeriksaan. Melalui rangkaian tahapan ini, diharapkan ada pilihan untuk memberikan saran-saran yang terkait dengan pekerjaan di Indonesia.¹⁸

Sedangkan jika dilihat dari sifatnya ialah Deskriptif Analitis. Deskriptif Analitis ialah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel dimana telah

¹⁸ Program Magister Ilmu Hukum . *Pedoman Penulisan Tesis*. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.2018. Hlm. 4

terkumpul seperti adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.¹⁹

2. **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini mengenai Dampak perselisihan pemutusan hubungan kerja karyawan kontrak akibat penggabungan suatu perusahaan yang berada di Kota Dumai, Kelurahan Pelintung, Kecamatan Medang Kampai Kota Dumai Provinsi Riau.

3. **Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini yakni di Kota Dumai, Kelurahan Pelintung, Kecamatan Medang Kampai Kota Dumai Provinsi Riau, dengan alasan penelitian memilih lokasi ini karena untuk menempuh lokasi ini peneliti tidak harus menempuh jarak yang jauh dan dengan biaya dimana tidak banyak, sehingga memudahkan penelitian untuk melakukan penelitian.

4. **Populasi dan Sampel**

Populasi ialah jumlah keseluruhan dari objek dimana akan diteliti yang mempunyai karakteristik dimana sama. Dengan kata lain populasi atau *Universal* ialah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Sehubungan dengan populasi tersebut, maka peneliti melakukan wawancara dengan narasumber sebagai sampel yakni Manager HR & Legal yang jumlahnya satu

¹⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung. Alfabet. 2009. Hlm.29

orang, Staff Perusahaan berjumlah 32 orang dan para pekerja lapangan sebanyak 198 orang.

Sedangkan sampel ialah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang bisa mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah penelitian dalam menentukan penelitian.²⁰ Adapun dimana dimaksud dengan sampel ialah sebagian dari individu, peristiwa dimana akan diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling yakni memberikan kesempatan dimana sama kepada setiap objek penelitian untuk dipilih sebagai sampel.²¹ Adapun dimana menjadi populasi dan sampel pada penelitian ini ialah seperti berikut :

1. Manager HR & Legal PT. Bumi Karyatama Raharja Dumai
2. Staff dan Seluruh Karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja Dumai
3. Pekerja atau Buruh PT. Bumi Karyatama Raharja Dumai.

Untuk lebih jelasnya rincian populasi dan sampel tersebut bisa dilihat pada table berikut :

Tabel 1.1
Populasi dan Sampel di PT. Bumi Karyatama Raharja Dumai
Kota Dumai

No	Populasi	Responden	Sampel	Persentase	Keterangan
1	Manager HR & Legal	1	-	100%	Sensus

²⁰ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005. Hlm. 199

²¹ Marzuki. *Motodologi Riset*. Cet ke-9. Yogyakarta. BPFE UII. 2002. Hlm. 43

2	Staff & Karyawan	32	15	45%	Purposive sampling
3	Pekerja atau Buruh	198	25	55%	Purposive sampling
	Jumlah	230	40	-	-

Sumber : Data Olahan Lapangan

Adapun metode penarikan sampel terhadap Manager HR & Legal PT. Bumi Karyatama Raharja Dumai sebanyak 1 orang dilakukan dengan cara mengambil setiap unsur populasi dan sampel secara keseluruhan dengan menggunakan metode sensus.

Adapun metode sensus yakni metode yang bisa digunakan apabila jumlah populasinya kecil atau sedikit, sehingga memungkinkan peneliti menggunakan populasi secara keseluruhan sebagai responden.²²

Sedangkan khusus bagi staff /karyawan dan pekerja atau buruh PT. Bumi Karyatama Raharja Dumai, penarikan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling yakni pengambilan sampel 45% dari jumlah populasi staff/karyawan yakni 32 orang sehingga menjadi 15 orang, dan populasi pekerja atau buruh PT. Bumi Karyatama Raharja yakni 198 orang menjadi 25 orang. Adapun metode purposive sampling ialah metode dimana digunakan apabila jumlah sampel yang

²² Program Magister Ilmu Hukum. *Pedoman Penulisan Tesis. Op.cit*, Hlm. 12

mewakili dari populasi telah ditetapkan terlebih dahulu dengan kriteria atau ukuran yang lebih lanjut ditentukan oleh penelitian.²³

5. Data dan Sumber Data

Bahan hukum baik primer ataupun sekunder hendak diinventarisasi serta diidentifikasi buat berikutnya digunakan dalam menganalisis kasus dimana berkaitan dengan riset ini.

6. Alat Pengumpul Data

Sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini ialah :

a. Pengamatan

Peneliti menggunakan pengamatan secara langsung dilapangan dengan mengamati gejala-gejala terhadap objek dimana akan diteliti.

b. Kuesioner

Yakni alat pengumpulan data dimana dilakukan dengan cara peneliti membuat daftar pertanyaan secara tertutup atau terbuka kepada responden atau sampel. Daftar isi pertanyaan (Kuesioner). Harus disesuaikan dan mempunyai hubungan erat dengan masalah yang dibahas.

c. Wawancara

Yakni pengumpulan data dimana dilakukan dengan cara penulisan mengadakan Tanya jawab secara langsung kepada siapa dimana menjadi responden. Peneliti menggunakan wawancara terstruktur dimana terdiri dari

²³ *Ibid.*

pertanyaan-pertanyaan dimana telah dipersiapkan terlebih dahulu sehingga responden atau informan akan memberikan jawaban sesuai dengan pertanyaan wawancara yang dibutuhkan.

7. Analisis Data

Penelitian bidang hukum dengan menggunakan metode normative empiris yakni dengan cara Bahan hukum baik primer ataupun sekunder hendak diinventarisasi serta diidentifikasi buat berikutnya digunakan dalam menganalisis kasus dimana berkaitan dengan riset ini.

8. Metode Penarikan Kesimpulan

Rangkaian tahapan penanganan dimulai dengan bahan dan identitas dari bahan-bahan sah yang bersangkutan (primer dan sekunder). Tahap selanjutnya ialah menata seluruh materi yang halal di mana ada. Siklus sistematisasi ini juga diterapkan pada standar hukum, hipotesis, ide, prinsip, dan bahan referensi lainnya. Rangkaian tahapan ini direncanakan untuk bekerja dengan evaluasi masalah eksplorasi. Melalui rangkaian tahapan ini, diharapkan ada pilihan untuk memberikan saran-saran yang terkait dengan pekerjaan di Indonesia.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Profil Perusahaan PT Bumi Karyatama Raharja Dumai

PT Bumi Karyatama Raharja mulai mengembangkan industri perkebunan di Indonesia sejak lebih dari 15 tahun yang lalu. Berawal dari pengembangan perkebunan kelapa sawit di wilayah Medan, Sumatera Utara. Saat ini, Perseroan tersebut terus berkembang dan sampai saat ini ialah salah satu organisasi perkebunan kelapa sawit dengan administrasi terbaik dengan ruang lingkup 200.011 hektar yang tersebar di pulau Sumatera, dan .

Dalam mengawasi perkebunan kelapa sawit, sejak awal, Perseroan telah menjalin kerjasama dengan daerah setempat sebagai asosiasi Intiplasma dan IGA (Income Generating Activity) atau latihan peningkatan keuangan daerah, baik melalui pengembangan kelapa sawit maupun pengembangan non-sawit. Mulai tahun 2016, Perseroan telah bekerja sama dengan 51.709 petani kelapa sawit dimana telah bergabung dengan 2.096 kelompok tani.

Kerjasama ini menjamin jika keberadaan perkebunan kelapa sawit yang diawasi oleh Perseroan juga memberikan keuntungan yang luar biasa bagi daerah sekitarnya. Bersamaan dengan perkembangan bisnis Perseroan, pada tahun 2003 Perseroan memimpin Penawaran Saham Perdana (Initial Public Offering/IPO) di BEI (kemudian Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya). Pada 2016, Perseroan juga memimpin Penawaran Umum Terbatas (PUT) senilai sekitar Rp 3

triliun. Dengan kemajuan perusahaan dimana telah diambil oleh Perseroan. Kepercayaan investor yang tinggi terhadap Perseroan dicerminkan dengan posisi harga saham yang kuat. Pada perdagangan yang berakhir tanggal 30 Desember 2016, harga saham Perseroan dengan kode perdagangan “AALI” ditutup pada posisi Rp 16.775,-.

Untuk menjaga keberlangsungan usaha, selain mengelola lahan perkebunan kelapa sawit, Perseroan juga mengembangkan industri hilir yang terkait. Perseroan telah mengoperasikan pabrik pengolahan minyak sawit (refinery) di Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, dan di Dumai, Provinsi Riau. Produk minyak sawit olahan dalam bentuk olein, stearin, dan PFAD ini untuk memenuhi permintaan pasar ekspor antara lain dari Tiongkok dan Filipina. Mulai tahun 2016, Perseroan juga telah mengoperasikan blending plant atau pabrik pencampuran pupuk di Kabupaten Donggala, Provinsi Sulawesi Tengah. Selain itu, Perseroan juga mulai mengembangkan usaha integrasi Bleaching Earth dan Asam Sulfat.

Menghadapi tantangan di masa mendatang, Perseroan memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta diversifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang perkebunan kelapa sawit.

Dengan persaingan ekonomi yang saat ini untuk bisa bersinergi dengan Pemerintah dalam penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia Perseroan ini juga mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul serta

mempunyai kompetensi yang sangat baik dalam setiap kegiatan produksi dimana jumlah SDM sampai dengan 5000 Tenaga Kerja yang tersebar di seluruh pabrik dimana ada.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh / Pekerja Apabila Terjadi Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan.

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

Menurut Robert Cooter “sudah menjadi sifat pengusaha untuk terus melakukan efisiensi dan maksimalisasi hasil usaha.”²⁴ Upaya produktivitas dan peningkatan hasil bisnis diselesaikan oleh pelaku bisnis atau manajer melalui konsolidasi, kombinasi, pengambilalihan, dan pemutusan hubungan kerja. Pada saat para pelaku bisnis melakukan gerakan untuk berbaur, bersatu, dan menguasai perusahaan, bila mengacu pada pengaturan Pasal 126 ayat (1) UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, para pelaku usaha wajib memperhatikan kepentingan :

- a. Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan;
- b. Kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan; dan
- c. Masyarakat dan persaingan sehat untuk melakukan usaha.

Karyawan perseroan untuk situasi ini disebut sebagai buruh sebagaimana disinggung dalam surat, kebutuhan dimana tidak diragukan lagi berfokus pada

²⁴ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006, h. 25.

kecenderungan mereka. Hal ini karena tenaga ahli sangat penting bagi organisasi yang berperan penting dalam menggerakkan organisasi, meningkatkan hasil produksi, dan hal-hal terkait lainnya dalam memajukan organisasi. Memikirkan pentingnya pekerjaan buruh dalam menggerakkan organisasi, pelaku bisnis dalam menyelesaikan konsolidasi, penggabungan, pengambilalihan, atau penutupan organisasi harus fokus pada kepentingan buruh dimana bekerja untuk organisasinya.

Ketika seorang visioner bisnis menyelesaikan demonstrasi menggabungkan, menyatukan, mendominasi, atau menutup sebuah organisasi, tidak menutup kemungkinan ada pihak yang melontarkan kritikan terkait kegiatan tersebut. Tentang perkumpulan-perkumpulan yang bisa mendokumentasikan protes terhadap konsolidasi, solidifikasi, dan pengambilalihan organisasi sebagaimana diatur dalam UU RI No. 40 Tahun 2007 khususnya para pemodal dan pemberi pinjaman. Investor mungkin mendokumentasikan masalah dengan konsolidasi, kombinasi, atau pengambilalihan organisasi. Menurut ketentuan Pasal 62 UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan jika :

“(1) Setiap investor memiliki hak istimewa untuk meminta Perseroan untuk membeli bagiannya dengan biaya yang masuk akal jika individu yang bersangkutan tidak mendukung kegiatan Perseroan dimana tidak nyaman bagi investor atau Perseroan, berupa:

- a. Perubahan anggaran dasar;
- b. Memindahkan atau menjamin sumber daya Perseroan yang bernilai lebih dari setengah (50%) dari sumber daya bersih Perseroan; atau
- c. Konsolidasi, kombinasi, perolehan, atau pelepasan.

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

Mengingat pengaturan pasal tersebut, para penanam modal yang keberatan dengan konsolidasi, penyatuan, dan pengambilalihan organisasi, dengan menyebutkan jika organisasi itu membeli kembali bagian-bagiannya dengan biaya yang masuk akal, dan jika penawaran yang disebutkan untuk dibeli melampaui batasan pengaturan pembelian kembali. saham oleh organisasi, organisasi akan mencari sisa penawaran yang dibeli oleh pihak luar. Pengaturan ini digunakan untuk menjamin hak istimewa investor yang merasa terganggu karena aktivitas perusahaan.

Perusahaan memiliki komitmen untuk menjamin jika kelebihan penawaran dibeli oleh pihak luar seperti yang digambarkan dalam pengaturan ayat (2). Ini menyiratkan jika organisasi memiliki komitmen untuk melacak pihak luar yang bersedia membeli kelebihan porsi investor dimana belum dibeli oleh organisasi karena melampaui batasan pembelian kembali porsi organisasi. Investor sebagai perkumpulan yang merasa terganggu dengan aktivitas bisnis penghibur yang menyelesaikan konsolidasi, serikat pekerja, dan pengambilalihan organisasi, tidak memiliki komitmen untuk mencari pihak luar dimana akan membeli kelebihan penawaran dimana belum dibeli oleh perusahaan.

UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas juga memberi ruang bagi para bos pinjaman yang berkeberatan dengan kegiatan pengusaha penghibur yang menyelesaikan konsolidasi, serikat pekerja, dan pengambilalihan

organisasi. Hal ini untuk memberikan jaminan kebebasan bos pinjaman untuk mengabaikan kewajiban organisasi sebelum konsolidasi, solidifikasi, dan pengambilalihan organisasi. Pasal 127 UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menjelaskan jika pada dasarnya menjelaskan pengaduan yang diajukan oleh penyewa dengan asumsi belum tercapai kesepakatan dalam penyelesaian, peleburan, penggabungan, dan pengambilalihan perusahaan tidak bisa dilakukan. diselesaikan sampai tercapai kesepakatan dalam penyelesaian.

Hal ini juga berlaku mutatis mutandis untuk masalah penawaran pembelian kembali dari investor yang keberatan dengan kegiatan pengusaha penghibur dalam mengarahkan konsolidasi, kombinasi, dan pengambilalihan organisasi. Bila diperhatikan, pengaturan yang sah dalam UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Permen No. 27 Tahun 1998 tentang Pembubaran, Penggabungan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas tidak memberikan ruang kepada buruh dalam organisasi yang keberatan dengan kegiatan pelaku usaha dimana melakukan peleburan, serikat pekerja, dan pengambilalihan organisasi, meskipun sebagaimana diatur dalam UU, perusahaan berkewajiban untuk fokus pada kepentingan perwakilan. atau sekali lagi pekerja perseroan.

Kurangnya pengaturan hukum yang memberikan ruang kepada buruh untuk merekam protes telah membawa spesialis dengan situasi dengan bekerja di organisasi tidak berhak untuk mendokumentasikan masalah dengan kegiatan pengusaha bisnis dimana melakukan konsolidasi, kombinasi, dan pengambilalihan organisasi di mana spesialis bekerja. Karena minimnya ruang bagi buruh untuk

mendokumentasikan protes, buruh yang item dan merasa tertindas oleh kegiatan pengusaha penghibur yang mengarahkan konsolidasi, kombinasi, dan pengambilalihan organisasi bisa saja meninggalkan organisasi dengan mendapatkan hak istimewa mereka sebagaimana ditentukan dalam UU yang berlaku.

Penutupan perusahaan juga ialah salah satu kegiatan dimana dilakukan oleh para visioner bisnis serta menggabungkan, memperkuat, dan mengambil alih kendali atas organisasi yang pada dasarnya diselesaikan sejauh menghindari kemalangan yang lebih menonjol bagi organisasi. Penghibur bisnis dalam menggabungkan, memperkuat, mendominasi, atau menutup organisasi pada dasarnya untuk alasan kemampuan dan memperkuat kreasi organisasi, itu juga dilakukan sepenuhnya bertujuan untuk menghindari kemalangan bagi organisasi.

Hal ini karena persaingan yang serius antara beberapa perusahaan di Indonesia dimana berdampak pada penciptaan dan penawaran item perusahaan dipasar.

b. Penggabungan Perusahaan

Penggabungan perusahaan umumnya dilakukan oleh para pelaku bisnis dengan tujuan agar organisasi mereka bisa bertahan dalam pertentangan dimana terjadi dengan organisasi dimana berbeda, serta tujuan lain yang pada dasarnya ialah untuk memperoleh keuntungan organisasi terbesar. Konsolidasi perusahaan pada dasarnya memiliki arti penting sebagai asosiasi setidaknya satu organisasi dengan perusahaan dimana berbeda.

Henry Black dalam hal ini memberi batasan merger seperti 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”²⁵

Inti dari penilaian ini ialah jika dengan demonstrasi penggabungan dua organisasi, ada satu organisasi yang bertahan, khususnya organisasi yang mengakui konsolidasi, sedangkan organisasi campuran akan berakhir. Perusahaan dimana menggabungkan kehilangan kepribadian atau status substansi yang sah sejak konsolidasi, sedangkan organisasi dimana menggabungkan mempertahankan nama organisasi dan status elemen yang sah, seperti halnya sumber daya, kewajiban, dan hal-hal bawaan dalam organisasi dimana menggabungkan pindah ke organisasi penerima. menggabungkan.

Pengertian mengenai penggabungan (*merger*) perusahaan seperti pada beberapa peraturan hukum terkait Perseroan Terbatas menjelaskan seperti berikut: Pasal 1 ayat (9) UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, menyatakan jika :

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

²⁵ Andi Fahmi Lubis, et.al, *Hukum Persaingan Usaha*, ROV Creative Media, Jakarta, 2009, h. 191.

Pasal 1 ayat (1) Permen RI No. 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, menyatakan jika : “Penggabungan ialah perbuatan hukum dimana dilakukan oleh satu perseroan, atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain dimana telah ada dan selanjutnya perseroan dimana menggabungkan diri menjadi bubar”.

Gagasan penyatuan organisasi dalam peleburan organisasi, misalnya pengertian penggabungan organisasi dalam pengaturan UU dan Permen tersebut diatas, pada dasarnya menjelaskan jika setidaknya ada dua organisasi yang menyelesaikan konsolidasi yang membawa tentang pemantapan organisasi, organisasi yang bergabung menjadi bubar. atau lagi-lagi status dan substansi hukumnya hilang, sedangkan perusahaan dimana mendapat konsolidasi mempertahankan status dan unsur hukumnya dengan menoleransi pertukaran, segala sesuatu yang dipertimbangkan, dan kewajiban organisasi tempat ia bergabung.

Pertukaran sumber daya dan kewajiban perseroan dimana menyatu dengan perseroan dimana mengakui peleburan, sebagaimana diatur pada Pasal 2 Permen RI No. 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas jika : “Penggabungan dan peleburan seperti diatur dalam Peraturan Pemerintah ini dilakukan tanpa mengadakan likuidasi terlebih dahulu”. Ini menyiratkan jika perusahaan dimana kehilangan status dan substansi sahnya karena menyatu dengan organisasi lain, sumber daya dan kewajiban yang dipindahkan ke organisasi yang mengakui konsolidasi tidak harus dijual terlebih dahulu.

Akibat hukum dengan tidak melakukan likuidasi dalam pertukaran sumber daya dan kewajiban organisasi ialah jika organisasi yang mendapatkan konsolidasi serta mendapatkan sumber daya sebagai salah satu sumber daya organisasi, juga mendapatkan semua kewajiban sebagai komitmen untuk membayar kewajiban. meminjamkan kepada atasan dari organisasi tempat ia bergabung, meskipun organisasi tempat ia bergabung telah kehilangan status dan substansi hukumnya karena (peleburan). Artinya dengan adanya demonstrasi membaurkan organisasi tersebut, tidak mengurangi semua kewajiban yang dimiliki oleh organisasi yang status dan substansi legitimasinya hilang karena menyatu dengan organisasi lain. Sesuai dengan pengertian (peleburan) organisasi, terhadap hasil yang sah dari demonstrasi penggabungan (peleburan) organisasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 122 ayat (3) UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yakni :

- a. Sumber daya dan kewajiban organisasi pencampuran dipindahkan sepenuhnya ke organisasi yang mendapat konsolidasi;
- b. Penanam modal dari organisasi pembauran menjadi penanam modal dari organisasi yang mendapat konsolidasi;
- c. Status unsur yang sah dari organisasi di mana ia berbaur ditutup oleh hukum pada tanggal Konsolidasi berlaku.

Menurut teori, bisa dijumpai bentuk klasifikasi penggabungan (merger) perusahaan antara lain seperti berikut :

- a. *“Horizontal Merger*

Horizontal merger, ialah penggabungan dua atau lebih Perseroan dalam kegiatan usaha atau bisnis dimana 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 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* ialah Penggabung 2 atau lebih Perseroan yang kegiatan usahanya sejenis atau dalam industri dimana sama, namun tidak memproduksi barang produk dimana sama dan juga tidak ada keterkaitan supplier.

d. *Conglomerate Merger*

Bentuk ini ialah penggabungan 2 atau lebih Perseroan yang kegiatan usahanya di bidang industri dimana berbeda”.²⁶

Berdasarkan hipotesis yang diacu, konsolidasi organisasi tidak hanya dilakukan oleh organisasi dimana bergerak di bidang usaha yang sangat mirip atau komparatif. Pemantapan organisasi juga bisa dilakukan pada 2 atau lebih organisasi yang menekuni bisnis yang bersifat unik atau tidak sejenis yang pada dasarnya dilakukan oleh para pelaku bisnis sehingga setidaknya dua organisasi dimana saling bertemu bisa saling menopang sehingga mereka bisa meningkatkan manfaat perusahaan.

Konsolidasi organisasi dimana dilakukan oleh pelaku bisnis harus fokus pada kepentingan pekerja dengan berpikir jika spesialis ialah sumber daya organisasi. Hal ini dengan alasan jika sebelum konsolidasi setidaknya dua

²⁶ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas, Cetakan Kedua*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 484. (selanjutnya disebut M. Yahya Harahap I).

organisasi, jika masing-masing organisasi memiliki pengaturan kerja agregat yang ada antara asosiasi dan bisnis, maka pada saat itu, ketika organisasi bertemu akan ada konflik karena kehadiran setidaknya dua pengaturan kerja agregat di dalam organisasi. Menjamin kepentingan buruh, sebagaimana diatur pada Pasal 41 Permen No. 35 tahun 2021 mempertegas jika: “dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku ialah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh”.

Pada perusahaan dimana melakukan penggabungan perusahaan, ketika terjadi konsolidasi antara organisasi dimana ada kesepakatan kerja agregat dengan organisasi dimana tidak memiliki pemahaman kerja agregat, sehingga tidak ada keadaan dimana tidak bisa didamaikan bagi buruh, untuk mengamankan kepentingan para spesialis. Pasal 41 Permen No. 35 Tahun 2021 mempertegas jika : *“dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan dimana belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.”*

c. Peleburan Perusahaan

Peleburan perusahaan memiliki gagasan dimana praktis setara konsolidasi organisasi, tepatnya dengan menggabungkan setidaknya satu organisasi dengan

organisasi yang berbeda. Arti peleburan diklarifikasi dalam beberapa pedoman sah yang diidentifikasi dengan Perseroan Terbatas yakni seperti berikut :

Pasal 1 ayat (10) UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, menyatakan jika :

“Peleburan ialah perbuatan hukum dimana 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) Permen RI No. 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, menyatakan jika : *“Peleburan ialah perbuatan hukum dimana dilakukan dua Perseroan atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara membentuk Perseroan baru dan masing-masing Perseroan yang meleburkan diri menjadi bubar”*

Dilihat dari pengertian undang-undang ini, bisa dilihat jika secara praktis terdapat kondisi dimana sama antara gagasan serikat pekerja dan konsolidasi teman. Perumpamaan yang diterapkan terjadi karena asosiasi setidaknya satu organisasi dengan organisasi yang berbeda. Terhadap apa yang mengakui gagasan penggabungan organisasi dalam serikat organisasi dari peleburan organisasi, khususnya karena peleburan organisasi, organisasi campuran menjadi bubar atau status dan substansi hukumnya berakhir dan organisasi yang mendapat peleburan tetap berlaku. status dan unsur hukumnya, sedangkan dalam gagasan serikat organisasi, seluruh organisasi gabungan organisasi menggabungkan dirinya untuk membentuk organisasi lain, sehingga setiap organisasi gabungan memiliki status dan status sah mereka rusak.

Gagasan penyatuan organisasi dalam gabungan organisasi, misalnya, pengertian serikat organisasi dalam pengaturan Undang-undang dan Permen dimaksud diatas secara mendasar menjelaskan jika setidaknya ada dua organisasi yang bergabung dengan memadukan setiap organisasi. yang menyatu untuk meringkai organisasi lain yang mengakibatkan Dengan pemantapan organisasi, semua organisasi yang mengeras akan bubar atau status hukum dan substansi hukumnya akan berakhir, sedangkan organisasi baru yang dibentuk karena persatuan organisasi dapatkan pertukaran, semuanya sama, dan kewajiban semua organisasi yang bersatu.

Penggabungan organisasi tidak memerlukan likuidasi sebagaimana diatur pada Pasal 2 UU RI No. 27 Tahun 1998 tentang Pembubaran, Penggabungan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbaas. Oleh karena itu, sekurang-kurangnya dua organisasi yang dibubarkan atau status dan unsur-unsurnya yang sah berakhir karena pemantapan organisasi, sesuai dengan semua sumber daya dan kewajiban organisasi, tidak diperlukan likuidasi lebih awal. Hasil yang sah dari tidak memimpin likuidasi dalam pertukaran sumber daya dan kewajiban organisasi ialah jika organisasi baru didirikan karena kombinasi organisasi mendapatkan sumber daya sebagai semua sumber daya dari banyak organisasi yang dikonsolidasikan, dan selanjutnya mendapatkan semua kewajiban sebagai komitmen. untuk membayar kewajiban kepada penyewa. dari banyaknya organisasi yang menggabungkan. Artinya sama tuanya dengan konsolidasi organisasi, lebih tepatnya demonstrasi menyatukan organisasi tidak mengabaikan

semua kewajiban yang dituntut oleh organisasi yang status dan unsur hukumnya berakhir karena konsolidasi organisasi.

Organisasi dimana tidak disibukkan dengan bidang bisnis yang serupa atau unik juga bisa mengkonsolidasikan organisasi. Umumnya penggabungan organisasi dilakukan oleh pelaku bisnis untuk membuat organisasi lain dengan memanfaatkan setiap sumber daya dan kewajiban dari setidaknya dua organisasi yang menyatukan diri dengan tujuan agar organisasi baru yang dibentuk bisa memenuhi tujuan organisasi. Penghibur bisnis, khususnya untuk mendapatkan keuntungan yang paling ekstrim.

Hasil sah dari konsolidasi perusahaan ini sama halnya dengan dimana terjadi untuk konsolidasi organisasi. Sesuai dengan pengaturan Pasal 122 ayat (3) UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dimana menjadi akibat hukum dari peleburan perusahaan yakni :

- a. Sumber daya dan kewajiban dari organisasi dimana bergabung dipindahkan seluruhnya ke organisasi baru yang dibentuk karena kombinasi organisasi;
- b. Penanam modal dari organisasi dimana bergabung menjadi penanam modal dari organisasi baru yang didirikan karena penggabungan organisasi tersebut;
- c. Status elemen yang sah dari setidaknya dua organisasi dimana bergabung ditutup oleh hukum sejak tanggal Persatuan mulai berlaku.

d. Pengambilalihan Perusahaan

Satu lagi jenis kegiatan perusahaan selain konsolidasi dan penyatuan organisasi ialah sebagai pengambilalihan organisasi. Pengambilalihan suatu organisasi ialah keadaan pertukaran kebebasan dimana diklaim oleh individu atau substansi yang sah kepada organisasi. Pentingnya pengambilalihan organisasi bisa diklarifikasi dalam beberapa pedoman sah yang diidentifikasi dengan Perseroan Terbatas yakni seperti berikut :

Pasal 1 ayat (11) UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan jika :

“Pengambilalihan ialah perbuatan hukum dimana dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut”

Pasal 1 ayat (3) Permen RI No. 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, menyatakan jika :

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

Mengingat beberapa pemahaman sehubungan dengan pengambilalihan, sangat baik bisa diuraikan secara mendasar jika pengambilalihan suatu organisasi ialah demonstrasi mengambil kendali atas bagian-bagian dari suatu organisasi. Pengambilalihan penawaran dalam organisasi tanggung jawab terbatas biasanya diselesaikan melalui penghibur bisnis yang membeli saham dari investor organisasi risiko terbatas.

Perolehan bagian organisasi harus benar-benar bisa dilakukan oleh pelaku bisnis atau oleh substansi yang sah yang diklaim oleh pelaku bisnis. Pembelian penawaran ini harus dimungkinkan dengan membeli semua penawaran atau hanya sebagian dari penawaran. Apabila mencermati ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 menjelaskan jika : “Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah”.

Menurut hal-hal yang digambarkan dalam artikel tersebut, jadi dimana dimaksud dengan pertukaran kebebasan organisasi pada dasarnya ialah suatu bentuk pengambilalihan organisasi. Jika dilihat pada perjanjian ini, pengambilalihan organisasi tidak hanya terjadi dengan kesepakatan dan akuisisi saham organisasi, tetapi juga bisa terjadi melalui warisan atau penghargaan dari bagian organisasi kepada pengusaha atau unsur-unsur hukum yang diklaim oleh pengusaha. Kegiatan dimana diselesaikan dalam pengambilalihan organisasi, mengenai di mana mereka menjadi subjek atau subjek dari isu-isu tertentu atau “*subject matter*” pengambilalihan ialah :

- a. Subjeknya, kesepakatan pengambilalihan “saham” Perseroan,
- b. Kuantitas saham Perseroan yang bisa diambil alih, bisa “seluruhnya” atau “sebagian besar” saham Perseroan yang bersangkutan.²⁷

Pengambilalihan organisasi ini tidak mengakibatkan disintegrasi organisasi. Ini tidak persis sama dengan konsolidasi dan penggabungan organisasi

²⁷ *Ibid*, h. 508.

di mana negara bagian dari organisasi yang menggabungkan atau menggabungkan menjadi bubar. Pengambilalihan organisasi juga tidak mempengaruhi sumber daya dan kewajiban organisasi. Dalam pengambilalihan organisasi, pertukaran penawaran yang dilakukan mengakibatkan pelaku bisnis atau zat sah yang dimiliki oleh pelaku bisnis memiliki hubungan dengan investor dalam organisasi, sehingga hasil yang sah dari pengambilalihan organisasi ialah sebagai pertukaran wewenang atas organisasi, baik sampai batas tertentu atau seluruhnya kepada pelaku bisnis. atau sekali lagi unsur-unsur yang sah dari penghibur bisnis baik melalui perolehan penawaran, warisan penawaran, atau dengan mendapatkan penghargaan untuk sebagian atau bagian organisasi secara keseluruhan.

e. Penutupan Perusahaan

Penutupan perusahaan ialah satu lagi jenis kegiatan pelaku bisnis terhadap organisasi yang diklaimnya. Penutupan perusahaan pada ketentuan Pasal 44 ayat (1) UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 memberikan definisi jika : “Penutupan perusahaan (lock out) ialah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan”. Dimana dimaksud dengan penutupan perusahaan dalam pengaturan ini ialah suatu jenis kegiatan pelaku usaha dalam memecat pekerjaan sebagian atau masing-masing pekerja pada perusahaan tersebut.

Penutupan perusahaan harus fokus pada metode dalam pengaturan hukum. Pengusaha wajib memberitahukan kepada buruh/pekerja atau calon serikat

pekerja/serikat buruh sebagai kantor dimana bertanggung jawab terhadap lingkungan usaha buruh sekitar 7 hari sebelum pemilahan dilakukan dengan pada dasarnya memuat :²⁸

1. Waktu (hari, tanggal, dan jam) penutupan organisasi dimulai dan selesai;
2. Alasan dan penjelasan di balik penutupan organisasi;
3. Tanda tangan pelaku bisnis sekaligus perintis organisasi.

Penutupan perusahaan yang dilakukan oleh business visioner harus didasarkan pada alasan dan sebab yang jelas. Dalam pengaturan Pasal 48 UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 tidak melegitimasi bos menutup organisasi karena ialah tindakan balasan terkait pengaturan permintaan dari pekerja/buruh serta serikat pekerja/buruh. Sebagaimana ditunjukkan oleh pengaturan Pasal 41 sampai dengan Pasal 47 Permen No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Outshourching, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta PHK sehubungan dengan Ketenagakerjaan, memandang ada 3 hal yang bisa dimanfaatkan oleh bos sebagai alasan atau penyebab penutupan perusahaan yakni :

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

Perusahaan mengalami kemalangan secara konsisten selama 2 waktu yang lama, dimana berarti jika dalam waktu dasar 2 rentang aktivitas yang lama organisasi mengalami kemalangan yang terus-menerus dimana tidak bisa

²⁸ <https://www.hukumperseroanterbatas.com/pembubaran-perseroan/penutupan-perusahaan-lock-out-sebagai-salah-satu-hak-pengusaha/>

dihindari oleh organisasi. Kemalangan konsisten organisasi biasanya disebabkan oleh transaksi lemah item organisasi yang sedang diwaspadai. Organisasi tersebut mengatakan jika selain ditimpa musibah terus-menerus selama 2 kali, organisasi tersebut tutup karena kondisi terkendala. Pedoman mengenai alasan dan macam-macam syarat pemaksaan dalam Permen No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Outshourching, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK tentang ketenagakerjaan tidak memberikan penjelasan terhadap tersebut.

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

“keadaan memaksa ialah peristiwa dimana terjadi di luar kesalahan debitor setelah dibuat perikatan yang debitor tidak bisa memperhitungkannya terlebih dahulu pada saat dibuatnya perikatan, atau sepatutnya tidak bisa memperhitungkannya, dan yang merintang pelaksanaan perikatan.”²⁹

Menurut penilaian ini, kondisi tekanan ialah suatu keadaan dimana terjadi melewati kekurangan seseorang atau suatu keadaan dimana terjadi di luar perhitungan seseorang. Pada umumnya, kondisi terbatas di mana ada peristiwa bencana, kebakaran, atau perang terjadi. Penutupan organisasi yang disebabkan oleh peristiwa kemalangan yang tak henti-hentinya dalam organisasi, seperti halnya peristiwa *power majeure*, sebagaimana diatur pada Pasal 45 ayat (1) dan (2) UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No.35 Tahun 2021, organisasi harus menunjukkannya dengan ringkasan anggaran untuk 2 waktu terakhir dimana telah diperiksa oleh akuntan publik.

Penutupan perusahaan juga terjadi karena organisasi mengalami kemalangan selama 2 waktu yang lama secara konsisten dan kondisi kekuasaan

²⁹ Y. Sogar Simamora, Op. Cit, h. 282.

(*overmacht*), kesimpulan organisasi bisa terjadi jika organisasi melakukan produktivitas. Dalam pengaturan ini ada kerentanan mengenai produktivitas seperti apa yang membuat organisasi menjadi dekat. Di bawah pengawasan Mahkamah Konstitusi dimana memberikan Putusan No. 19/PUU-IX/2011, banyak organisasi yang menggunakan istilah kemahiran sebagai demonstrasi penutupan sebentar organisasi jika organisasi tersebut melakukan redesain. Dalam pemilihan tersebut, persoalan bermula ketika beberapa buruh dalam suatu organisasi diakhiri oleh organisasi yang menutup organisasi tersebut karena perombakan organisasi bergantung pada pengaturan Pasal 164 ayat (3) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana telah diubah pada Pasal 43 ayat (2) UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021. Karena tidak adanya kejelasan tentang kesimpulan organisasi karena produktivitas organisasi pada Pasal tersebut, para ahli mengajukan permintaan audit hukum ke Mahkamah Konstitusi.

Berkaitan dengan permohonan uji materi tersebut, Mahkamah Konstitusi pada Putusan No. 19/PUU-IX/2011 mengeluarkan amar putusan dimana menyatakan pada amar No. 2 dan 3 seperti berikut :

- Menyatakan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD RI Tahun 1945 sepanjang ungkapan “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;
- Menyatakan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279) pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang

tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;

Mengingat pilihan tersebut, maka arti penting penutupan perusahaan pada pengaturan Pasal 164 ayat (3) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana telah direvisi pada Pasal 43 ayat (2) UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, harus diartikan sebagai organisasi yang tutup selamanya, dengan tujuan agar langkah-langkah kecakapan organisasi, misalnya, merombak organisasi yang menyebabkan organisasi tidak tutup untuk selamanya bisa digunakan sebagai penjelasan atau penyebab kesimpulan organisasi tergantung pada pasal tersebut.

Pada dasarnya pembubaran organisasi dimana berlangsung lama karena alasan efektifitas organisasi bisa mengakibatkan kehancuran organisasi, namun tidak semua keputusan organisasi yang berlangsung lama seperti dalam pengaturan Pasal 164 ayat (3) mengakibatkan disintegrasi organisasi, misalnya penutupan jangka panjang organisasi cabang karena alasan produktivitas sehingga membuat visioner bisnis memecat hubungan bisnis beberapa atau masing-masing pekerja di organisasi cabang. Penutupan organisasi cabang karena alasan efektifitas tidak menyebabkan kehancuran organisasi karena organisasi induk benar-benar ada dan berfungsi sebagaimana mestinya.

B. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Wiyono “Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha bisa terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum

juga bisa terjadi karena bukan pelanggaran hukum”.³⁰ Perselisihan dimana terjadi karena didahului oleh suatu pelanggaran hukum, jelas ialah akibat dari perbuatan yang menyimpang dari para ahli dan pelaku usaha yang bertentangan dengan pengaturan yang sah tentang Perburuhan, misalnya buruh melakukan kesalahan yang sungguh-sungguh yang mengakibatkan PHK, atau bisa terjadi apabila Pengusaha menggunakan tenaga kerja di organisasi tidak memberikan kompensasi dalam memahami pengaturan yang sah terkait dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dimana bersangkutan dalam lingkup organisasi. Adapun perdebatan antara buruh dan manajer dimana terjadi bukan karena pelanggaran hukum, secara keseluruhan hal ini bisa terjadi karena konflik antara buruh dan bos mengenai pengaturan kerja dimana telah atau akan diselesaikan antara buruh dan pengusaha yang jangan bergumul dengan pengaturan undang-undang kerja, misalnya jika spesialis meminta kenaikan kompensasi untuk pekerjaan yang dia lakukan, atau jika terjadi konflik antara spesialis dan pelaku bisnis ketika bisnis menurunkan peringkat atau memindahkan spesialis dimana bekerja dalam organisasinya.

Pertanyaan di kalangan pekerja dan pengusaha ialah perselisihan hubungan industrial seperti dalam UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 ayat (1) menyebutkan jika :

“perselisihan hubungan industrial ialah 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”

³⁰ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009, h. 159.

Mengingat pengaturan ini, ini menyiratkan jika perselisihan hubungan industrial ialah pertanyaan dimana terjadi di dalam sebuah organisasi di mana yang berkumpul untuk pertanyaan di dalam organisasi ialah bisnis dan buruh. Pertanyaan dimana terjadi antara bos dan buruh pada dasarnya terjadi karena adanya konflik antara manajer dan buruh dalam hubungan fungsional yang ada di dalam organisasi. Pada umumnya perdebatan dimana terjadi ialah karena perbedaan pemahaman pemahaman kerja antara pengusaha dan buruh.

Mengingat adanya perbedaan pemahaman antara pengusaha dan buruh, hal ini menimbulkan pertanyaan hubungan industrial, untuk situasi ini ada 4 macam Perselisihan Hubungan Industrial dimana dikenal dalam ketenagakerjaan yang secara eksplisit diarahkan dalam UU RI No. 2 Tahun 2004 dimana terdiri dari :

1. Argumen tentang kebebasan, ialah pertanyaan yang muncul karena tidak terpenuhinya hak istimewa, karena kontras dalam pelaksanaan atau terjemahan pengaturan undang-undang dan pedoman, pengaturan kerja, pedoman organisasi, atau pengaturan kerja agregat.
2. Debat kepentingan ialah pertanyaan yang muncul dalam hubungan bisnis karena tidak adanya kesesuaian penilaian terhadap pembuatan, dan juga perubahan kondisi fungsi yang ditentukan dalam pengaturan kerja, pedoman kerja, atau pemahaman kerja agregat.
3. Argumen tentang akhir pekerjaan ialah pertanyaan yang muncul dengan alasan jika tidak ada kesamaan penilaian tentang akhir hubungan bisnis yang dilakukan oleh salah satu pertemuan.

4. Pertanyaan antar serikat pekerja/organisasi pekerja hanya dalam satu organisasi, ialah perdebatan antara serikat pekerja/serikat pekerja dengan organisasi pekerja/organisasi pekerja lain hanya dalam satu organisasi, mengingat tidak ada kesepahaman tentang pemahaman tentang pendaftaran, pelaksanaan kebebasan, dan komitmen terhadap asosiasi kerja.³¹

Khususnya mengenai perdebatan hubungan bisnis, pertanyaan-pertanyaan ini pada dasarnya terjadi karena perbedaan pemahaman atau penilaian antara bisnis atau spesialis ketika ada akhir pekerjaan. PHK ini terjadi dengan alasan jika salah satu perkumpulan, baik buruh maupun bisnis, perlu memutuskan hubungan kerja. Akhir bisnis sebagian besar terjadi sebagai akhir pekerjaan yang dilakukan oleh bisnis kepada spesialis, atau sebagai akhir pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dengan meninggalkan organisasi. Dalam beberapa tulisan tentang Hukum Ketenagakerjaan, akhir bisnis tidak terjadi begitu saja karena berakhirnya pekerjaan yang diinginkan oleh bos atau buruh. Ada beberapa jenis yang mengakibatkan putusannya hubungan kerja antara pengusaha dan buruh.

C. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam literatur Hukum Ketenagakerjaan, dikenal ada beberapa jenis PHK yakni :

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh.

³¹ Zaeni Asyhadie, Peradilan Hubungan Industrial, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, h. 102.

- c. Hubungan kerja putus demi hukum.
- d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.³²

Namun Pemutusan Hubungan Kerja dimana menjadi konsen yakni PHK oleh Pengusaha akibat penggabungan suatu perusahaan dengan perusahaan lain hal tersebut tidak secara otomatis membuat hubungan kerja antara perusahaan dimana melakukan penggabungan menjadi berakhir. Hal ini disebutkan pada Pasal 61 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana telah diubah menjadi UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja ialah suatu kegiatan dimana harus diwaspadai agar tidak terjadi, namun jika seorang buruh menyampaikan suatu kegiatan yang menghambat organisasi sebagai suatu kesalahan yang nyata, maka pengusaha mempunyai pilihan untuk PHK pekerja tersebut.

Adapun bentuk-bentuk kesalahan berat pada ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, yakni apabila pekerja telah melakukan kesalahan berat yang di atur pada perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan I, II dan III secara berturut-turut pada pekerjaannya meliputi :

- a. Menyerahkan penipuan, perampokan, atau penyelewengan barang dagangan dan juga uang tunai yang memiliki tempat dengan organisasi;
- b. Memberikan data palsu atau terdistorsi untuk kerusakan organisasi;

³² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, h. 198.

- c. Menjadi mabuk, meminum alkohol yang memabukkan, menggunakan serta menyebarkan opiat, psikotropika, dan obat-obatan terlarang lainnya di tempat kerja;
- d. Melakukan demonstrasi dimana tidak tahu malu atau bertaruh di tempat kerja;
- e. Menyerang, menyerang, membahayakan, atau menakut-nakuti rekan kerja atau bisnis di tempat kerja;
- f. Meyakinkan rekan kerja atau pebisnis untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan hukum dan pedoman;
- g. Dengan bodohnya atau dengan sengaja merugikan atau meninggalkan harta kekayaan organisasi dalam keadaan membahayakan yang membuat kemalangan organisasi;
- h. Secara liar atau sengaja meninggalkan rekan atau manajer dalam bahaya di tempat kerja;
- i. Mengungkap atau mengungkapkan wawasan istimewa organisasi yang seharusnya dirahasiakan dengan pengecualian kepentingan negara; atau
- j. Melakukan demonstrasi-demonstrasi yang berbeda dalam iklim organisasi yang patut ditahan selama 5 kali atau lebih.”

Mengingat jika dengan dikeluarkannya Surat Edaran Kemenaker RI No. : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mana telah diubah menjadi UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 Terhadap UUD RI Tahun 1945, pengusaha ketika melakukan pemutusan hubungan kerja dimana dikarenakan pekerja melakukan kesalahan berat seperti dalam butir 3 perlu memperhatikan hal-hal seperti berikut :

- a. Pelaku usaha dimana akan melakukan PHK karena buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat, ex Pasal 158 ayat (1), maka PHK bisa diselesaikan setelah pilihan hakim pidana yang ditunjuk oleh pidana mempunyai kewenangan super kekuatan hukum tetap
- b. Apabila pekerja ditahan oleh pihak berwajib dan pekerja/ buruh tidak bisa melaksanakan pekerjaan seperti mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan pada Surat Edaran Kemenaker RI tersebut, maka pengusaha tidak dibenarkan memberhentikan buruh dimana melakukan kesalahan langkah yang sungguh-sungguh tanpa pilihan oleh pejabat yang ditunjuk secara pidana yang mempunyai kekuatan legitimasi super tahan lama. Seperti yang ditunjukkan oleh pengaturan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah menjadi UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, meskipun perusahaan memiliki pilihan untuk memecat hubungan kerja karena kesalahan langkah yang dibuat oleh buruh, perusahaan juga bisa memecat hubungan bisnis terhadap perkerja dalam hal seperti berikut :

- a. Atasan memecat pekerja dalam hal terjadi penyesuaian status, peleburan, penggabungan, atau perubahan tanggung jawab organisasi sebagaimana diatur dalam pengaturan Pasal 41 dan Pasal 42 ayat (1) Permen No. 35 tahun 2021;
- b. Atasan memecat pekerja jika organisasi tutup karena musibah terus-menerus selama 2 kali atau power majeure, atau karena organisasi melakukan produktivitas sebagaimana diatur pada Pasal 43 ayat (1) Permen No. 35 tahun 2021;
- c. Atasan memecat usaha buruh karena organisasi tersebut pailit sebagaimana diatur pada Pasal 47 Permen No. 35 tahun 2021;
- d. Atasan memecat buruh karena memasuki usia pensiun sebagaimana diatur pada Pasal 56 Permen No. 35 tahun 2021;
- e. Atasan memecat buruh yang hilang selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa memberikan data yang tersusun disertai bukti yang cukup, dan

usaha tersebut telah dikumpulkan 2 kali secara tepat dan dicatat sebagai hard copy, sehingga berakhir bisa berakhir. hubungan kerja sejak ia bisa pergi, sebagaimana diatur pada Pasal 51 Permen No. 35 Tahun 2021.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja, selain memiliki opsi untuk diselesaikan oleh visioner bisnis, juga harus dimungkinkan oleh buruh. Seperti yang ditunjukkan oleh hipotesis, buruh memiliki hak istimewa untuk memecat hubungan kerja. Hipotesis ini ialah konsekuensi dari perspektif barat jika buruh juga harus diberikan hak-hak istimewa yang setara di bawah hukum.

Dalam hal perusahaan memiliki hak untuk memecat, jadi pekerja juga harus diberikan hak dimana sama untuk mengakhiri hubungan kerja. Oleh karena itu, sesuai aturan jika seorang pekerja tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika dia benar-benar tidak memiliki keinginan untuk melakukannya.³³

Ketika seorang pekerja mengakhiri hubungan kerja, itu bisa diselesaikan dengan baik dengan mengajukan permohonan ke organisasi penyelesaian pertanyaan hubungan industrial, atau mungkin juga dengan sengaja tanpa perlu mengajukan aplikasi untuk perselisihan hubungan industrial. Pekerja dimana memecat pekerjaannya dengan mengajukan permohonan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial selesai jika visioner bisnis mengajukan jalan sebagaimana diatur pada Pasal 48 UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan dan Permen No. Jangka Panjang 2021, yakni seperti berikut :

³³ Lanny Ramli, Op. Cit, h. 42

- a. Menganiaya, mempermalukan atau merendahkan buruh/pekerja;
- b. Meyakinkan serta meminta pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah sesuai jadwal selama 3 bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak mempermainkan komitmen dimana telah dijamin kepada tenaga ahli/pekerja;
- e. Meminta tenaga ahli/pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan di luar pemahaman; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keamanan, kesejahteraan, dan etika pekerja/buruh selama pekerjaan tersebut tidak dituangkan dalam pengaturan kerja.

Dalam mengajukan aplikasi untuk akhir pekerjaan ke organisasi penyelesaian perdebatan hubungan industrial, jika visioner bisnis mengajukan tindakan seperti yang disebutkan diatas, spesialis harus ada bukti kuat dimana memadai.

Hal ini dengan alasan jika sebagaimana diatur pada Pasal 49 Permen No. 35 Tahun 2021 dimana pada dasarnya, jika pembentukan penyelesaian masalah hubungan industrial menyatakan jika visioner bisnis belum mengajukan jalan seperti yang dinyatakan pada Pasal 49 Permen No. 35 Tahun 2021, perusahaan bisa memecat hubungan kerja buruh tanpa dasar organisasi pembayaran kembali debat hubungan industrial, sehingga spesialis tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

Pengakhiran pekerjaan oleh buruh dimana diselesaikan dengan sengaja tanpa perlu mengajukan permohonan kepada organisasi penyelesaian masalah hubungan industrial. Buruh yang memberhentikan pekerjaannya secara mandiri

bisa melakukannya dengan menghadirkan proklamasi akhir yang berisi tujuan yang jelas di balik spesialis yang ingin pergi. Ada beberapa kebutuhan dimana harus dipertimbangkan secara sukarela yakni seperti berikut :

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat pada ikatan dinas; dan
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.³⁴

Pada dasarnya, ketika seorang perwakilan mengajukan permohonan pelepasan, itu diajukan dengan tenggang waktu selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal spesifikasi pelepasan. Sejak pekerja mengajukan permohonan persetujuan sampai tanggal tertentu pelepasan, perwakilan terus menyelesaikan komitmennya di tempat kerja, misalnya, posisi atau posisi yang terlibat dalam organisasi. Permohonan persetujuan yang dikumpulkan oleh buruh tidak berarti jika pengusaha dibebaskan dari komitmennya untuk membayar upah kepada pekerja.

Hal ini dengan alasan jika sejak permohonan pengunduran diri diajukan sampai dengan tanggal pengunduran diri dimana telah ditentukan sebelumnya, buruh benar-benar memenuhi komitmennya dalam menangani pekerjaannya di organisasi sehingga spesialis memenuhi syarat untuk kompensasi karena pekerjaan yang dia lakukan di organisasi.

³⁴ Lalu Husni, Op. Cit, h. 205.

c. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Hubungan kerja putus hukum, menyiratkan jika hubungan bisnis antara visioner bisnis dan spesialis bisa diakhiri/diakhiri tanpa bantuan dari orang lain tanpa perlu memperoleh jaminan akhir dari organisasi yang disetujui. Seperti pada ketentuan Pasal 50 Permen No. 35 Tahun 2021 UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja tidak perlu mendapatkan penetapan dalam hal seperti berikut :

- a. Tenaga ahli/pekerja masih menunggu proses post trial, apabila diperlukan telah dicatat dalam bentuk hard copy sebelum sekaligus mendapatkan remunerasi dimana telah didemonstrasikan;
- b. Spesialis/pekerja menyajikan ajakan untuk persetujuan, direkam secara tertulis secara independen dengan hampir tidak ada tanda ketegangan/teror dari pelaku bisnis, akhir dari hubungan bisnis sesuai dengan pengaturan kerja untuk jangka waktu tertentu yang menarik;
- c. Buruh/pekerja tiba pada usia pensiun sesuai dengan pengaturan pemahaman kerja, pedoman organisasi, pengaturan kerja agregat, atau undang-undang; atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.”

Pemutusan hubungan kerja karena hukum, selain alasan di atas, ada alasan lain dimana bisa mengakibatkan pemutusan hubungan kerja karena hukum. Dalam hal hubungan kerja yang dilakukan disertai dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maka hubungan kerja itu berakhir demi hukum jika telah lewat waktu yang ditentukan. Dengan berakhirnya masa berlaku, hubungan kerja berakhir dengan sendirinya. Ini berarti jika tidak ada indikasi pernyataan penghentian atau masa tenggang untuk penghentian.³⁵

³⁵ Lanny Ramli, Op. Cit, h. 45

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan di sini tersirat ialah akhir bisnis yang diserahkan kepada Pengadilan Negeri Perdata biasa. Masing-masing pihak, dua ahli dan manajer, bisa mengajukan permohonan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang ahli untuk menyatakan jika perjanjian kerja berakhir tergantung pada alasan yang signifikan.

Imam Soepomo menyebutkan jika :

“alasan penting ialah 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 ialah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan Hubungan Kerja itu”.³⁶

Pengakhiran pekerjaan dimana diselesaikan oleh Pengadilan sesuai dengan usaha atau pelaku usaha tidak memerlukan persetujuan dari P4D atau P4P, seperti halnya pengakhiran pekerjaan oleh Balai Harta Peninggalan untuk mendukung usaha atau pelaku usaha yang dinyatakan pailit. dan akhir bisnis yang dilakukan oleh agen. Indonesia di luar negeri untuk membantu para visioner bisnis transportasi. Tidak ada upaya untuk menggugat atau menolak pilihan Pengadilan Negeri, kecuali jika Jaksa Agung menganggap penting untuk mencatat permintaan kasasi terhadap pilihan tersebut, yang semata-mata berdasarkan pertimbangan hukum yang sah.³⁷

³⁶ H. Zainal Asikin, et.al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, h. 183.

³⁷ Lalu Husni, Op.Cit, h. 206.

D. Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Putusnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak berarti jika semua hak istimewa pekerja juga berakhir. Hal ini tertuang dalam pengaturan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 dalam Pasal 40 ayat (2) dan (3) tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, yang pada dasarnya mengharapkan atasan untuk membayar uang pesangon serta uang hibah administrasi dan gaji untuk kualifikasi yang seharusnya diperoleh oleh para ahli. Komitmen perusahaan untuk membayar uang pesangon serta uang hibah administrasi dan uang remunerasi yang seharusnya diperoleh oleh ahli bukan ialah otorisasi bagi perusahaan karena berakhirnya pekerjaan. Uang pesangon serta tip dan remunerasi yang seharusnya diperoleh buruh bisa diartikan sebagai uang tambahan bagi buruh untuk sementara waktu menjalankan pekerjaannya dalam organisasi yang diawasi oleh atasan.

Buruh memenuhi syarat atau tidak berhak atas uang pesangon atau kemungkinan uang tip dan uang remunerasi yang seharusnya diperoleh berdasarkan jenis pekerjaan di mana hal itu terjadi. Jika akhir bisnis terjadi karena spesialis melakukan kesalahan yang nyata, pekerja hanya memenuhi syarat untuk remunerasi untuk hak-hak istimewa sesuai dengan aturan hukum.

Perhitungan saat pemberian uang pesangon pada pekerja diatur pada Pasal 40 ayat (2) UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, yakni seperti berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
- b. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;

- e. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f. masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- h. masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i. masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.”

Perhitungan pemberian uang penghargaan masa kerja pada pekerja diatur pada Pasal 40 ayat (3) UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, yakni ditetapkan seperti berikut :

- a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.”

Pemberian uang penggantian hak dimana harusnya diterima pada pekerja diatur pada Pasal 40 ayat (4) UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, yakni meliputi seperti berikut :

- a. cuti tahunan dimana belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Upah dimana digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak dimana harusnya diterima

dimana tertunda ini tidak hanya didasarkan pada upah pokok dimana diterima oleh pekerja saja. Menurut ketentuan Pasal 40 UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, komponen mengenai upah dimana digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak dimana harusnya diterima dimana tertunda terdiri atas:

- a. upah pokok;
- b. berbagai macam kiriman uang yang sifatnya super tahan lama yang diberikan kepada buruh/pekerja dan keluarganya, termasuk di dalamnya harga ketentuan yang diberikan kepada buruh/pekerja secara cuma-cuma, yang dalam hal tenaga ahli/pekerja perlu membayar untuk saham dengan sponsorship, karena upah dipandang sebagai kontras antara nilai beli dengan nilai dimana harus dibayar oleh buruh/pekerja.”

Pada dasarnya, ketika ada akhir bisnis, uang pesangon serta tip untuk waktu administrasi yang cukup lama dan pembayaran hak-hak istimewa yang seharusnya didapat ialah kebebasan yang didapat oleh buruh. Buruh tidak hanya memenuhi syarat untuk pesangon dan juga uang tip dan remunerasi untuk kualifikasi di mana mereka seharusnya diperoleh, buruh juga memenuhi syarat untuk upah pokok dan semua tunjangan yang belum dibayarkan oleh bisnis selama hubungan kerja antara bisnis. visioner dan spesialis sudah diatur.

Disamping itu juga dimana perlu untuk dicermati ialah bentuk perlindungan bagi para pekerja/buruh dimana antara lain, perlindungan terhadap pelaksanaan apa dimana telah disepakati pada perjanjian kerja, mendapat upah, asuransi, perlakuan yang adil, dan tidak ada perlakuan eksploitasi dari pengusaha.³⁸

³⁸ Prof. Dr. Thamrin., SH.,M.Hum. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Alaf Riau Pekanbaru. 2019. h 36

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

Pengusaha bisnis ketika menyelesaikan latihan bisnisnya untuk mendapatkan keuntungan terbesar dan menghindari kemalangan dalam organisasi, maka pada saat itu, kegiatan konsolidasi, penggabungan, pengambilalihan atau penutupan organisasi bisa dilakukan oleh pengusaha bisnis. Hal-hal dimana harus diperhatikan oleh para pelaku bisnis dalam melakukan konsolidasi, solidifikasi, pengambilalihan atau penutupan organisasi, terutama menyangkut kepentingan buruh dimana bekerja untuk organisasi tersebut.

Kepentingan para pekerja ini harus diperhatikan oleh para pengusaha ketika melakukan konsolidasi, serikat pekerja, pengambilalihan atau penutupan organisasi karena pekerja memainkan peran yang sangat besar dalam pengusaha bisnis yang menjalankan organisasi untuk mencapai keuntungan yang paling besar. Organisasi tidak bisa berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya pekerja dalam organisasi tersebut.

Pekerjaan buruh ini sangat vital dalam organisasi, sehingga semua kebebasan dan kepentingan organisasi harus dijamin oleh undang-undang, khususnya dalam UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja ialah jenis jaminan atas hak dan kepentingan tenaga kerja yang dikelola melalui pengaturan yang sah. Asuransi yang sah bagi para ahli ini sangat penting agar para pelaku

bisnis tidak sembarangan memecat hubungan kerja para pekerja dimana bekerja di organisasi mereka, terutama dalam hal konsolidasi, penggabungan, pengambilalihan organisasi, atau pemutusan hubungan kerja.

Pada dasarnya, ketika pengusaha melakukan konsolidasi, serikat pekerja, atau pengambilalihan organisasi, bisa dibayangkan jika akan ada pembangunan kembali yang identik dengan situasi pekerja, transformasi atau penurunan peringkat pekerja, seperti perubahan dalam pengaturan kerja yang berdampak pada pengurangan atau perluasan kebebasan juga. sebagai komitmen tenaga kerja yang dimanfaatkan. bekerja di organisasi. Sambil memperhatikan pengaturan UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, pengaturan yang sah tidak memberikan pilihan kepada buruh untuk mendokumentasikan protes terhadap pengusaha pengusaha atas kegiatan mereka dalam menggabungkan, memantapkan, atau mengambil kendali atas organisasi, sehingga dalam pengaturan UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 bagi buruh yang tidak puas dengan kegiatan pengusaha hanya diberi pilihan untuk mengakui berakhirnya pekerjaan oleh usaha dengan alasan tenaga ahli belum siap untuk melanjutkan dengan hubungan bisnis karena konsolidasi, serikat pekerja, dan pengambilalihan organisasi.

Kegiatan yang dilakukan selain konsolidasi, solidifikasi, dan pengambilalihan organisasi bisa menjadi kesimpulan organisasi. Efek dari kesimpulan organisasi ialah berakhirnya pekerjaan bagi pekerja dalam organisasi. Keamanan yang sah sangat penting bagi buruh dengan berakhirnya hubungan kerja mereka karena pengusaha menggabungkan, menyatukan, mendominasi, atau

menutup organisasi. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena kegiatan pengusaha yang diidentikkan dengan konsolidasi, serikat pekerja, dan pengambilalihan organisasi diatur dalam pengaturan Pasal 41 UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 yang berbunyi seperti berikut :

- 1) Pelaku usaha bisa memecat hubungan kerja pekerja/buruh dalam hal terjadi penyesuaian status, peleburan, penggabungan, atau perubahan tanggung jawab organisasi dan tenaga ahli/pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja tersebut, maka pada saat itu butir, pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon 1 kali sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (2), penghargaan masa kerja 1 kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) dan upah sesuai ketentuan. dalam Pasal 40 ayat (4).
- 2) Pelaku usaha bisa memecat pekerja/buruh karena perubahan status, konsolidasi, atau serikat pekerja, dan pelaku usaha belum siap menerima pekerja/buruh dalam organisasinya, maka pada saat itu tenaga ahli/pekerja tersebut memenuhi syarat. uang pesangon yang setara dengan dua kali pengaturan Pasal 40 ayat (2), angsuran bantuan 1 kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3), dan imbalan hak-hak istimewa sesuai pengaturan dalam Pasal 40 ayat (4).

Apabila pengaturan Pasal 41 diperhatikan dengan seksama, berakhirnya usaha bisa terjadi bukan hanya karena buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan usaha, tetapi juga bisa terjadi apabila pelaku usaha atau pelaku usaha tidak bersedia mengakui buruh untuk bekerja kembali di organisasinya, yang kemudian menyebabkan perbedaan jumlah perwakilan. hak-hak istimewa dimana didapat buruh karena berakhirnya hubungan usaha. Pengakhiran pekerjaan yang diselesaikan karena penutupan organisasi juga diatur dalam pengaturan Pasal 41

UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021.

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

Pekerja berhak untuk tidak melanjutkan hubungan mereka yang berfungsi dengan bisnis ketika bisnis menggabungkan, menggabungkan, mendominasi, atau mengisolasi organisasi. Ini berarti jika akhir bisnis ialah suatu kondisi dimana tidak hanya terjadi dengan alasan jika bisnis tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan yang berfungsi dengan spesialis, tetapi pekerja juga berhak untuk tidak melanjutkan hubungan yang berfungsi dengan bisnis. Buruh yang tidak mampu melakukan hubungan kerja ini bagaimanapun juga harus mendapatkan jaminan yang sah untuk menjamin kebebasannya karena telah menyerahkan diri kepada organisasi.

Dalam pengaturan Pasal 41 ayat (1) UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 menyatakan jika dalam hal terdapat alasan penghentian usaha, untuk lebih spesifik karena penyesuaian status, peleburan, pemantapan, atau perubahan kepemilikan organisasi, dan buruh tidak mau melanjutkan hubungan yang berfungsi dengan visioner bisnis. Pentingnya kemajuan dalam kepemilikan organisasi dalam pengaturan pasal bisa diartikan sebagai jenis pengambilalihan organisasi dengan alasan jika hasil yang sah dari pengambilalihan organisasi ialah perubahan tanggung jawab organisasi.

Tentang demonstrasi konsolidasi, solidifikasi, dan pengambilalihan organisasi, seperti pengaturan Pasal 41 ayat (1) UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, pelaku usaha bisa memecat hubungan kerja apabila buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan usaha. Tindakan memadukan, menggabungkan, dan mengambil kendali atas organisasi tempat pelaku bisnis dilakukan bisa membawa perubahan pada pemahaman kerja melalui penambahan atau pengurangan hak dan komitmen pekerja, atau penetapan pengaturan kerja lain yang membawa penyesuaian waktu kerja spesialis. Karena hasil yang terjadi karena konsolidasi, penyatuan dan pengambilalihan organisasi, spesialis berhak untuk tidak melanjutkan hubungan yang berfungsi dengan pelaku bisnis.

Tindakan memadukan, menggabungkan, dan mengambil kendali atas organisasi jika tidak ada perubahan pada pengaturan kerja, namun spesialis belum mau melanjutkan hubungan yang berfungsi dengan pelaku bisnis, pelaku bisnis bisa memecat hubungan bisnis buruh berdasarkan pengaturan Pasal 163 ayat (1) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana telah diubah menjadi UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 tersebut. Jika melihat situasi yang terjadi dalam pilihan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 466 K/Pdt.Sus/2012, ini bermula dari pelaku bisnis yang mengkonsolidasikan organisasi. Setelah konsolidasi organisasi, visioner bisnis menyatakan jika dia belum meluncurkan peningkatan apa pun terhadap kebebasan dan komitmen para spesialis, termasuk waktu berfungsinya para pekerja, namun para spesialis tidak akan melanjutkan hubungan yang

berfungsi dengan visioner bisnis. bekerja untuk organisasi yang ialah dampak dari konsolidasi. Majelis Hakim dalam putusan tersebut menjatuhkan amar putusan dimana menyatakan jika :

- Menyatakan jika 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 seperti diatur pada Pasal 163 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, dengan perincian seperti berikut:

Sehubungan dengan apa dimana harus dipikirkan jika Pasal 163 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana telah diubah menjadi Undang-Undang tentang Penciptaan Jabatan no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 jelas telah mengarahkan keseimbangan hak antara Pekerja/Buruh dan Manajer dalam mengajukan permohonan PHK dalam hal pelepasan/pelepasan usaha, yang hanya mempengaruhi ukuran upah. Hal ini terlihat dari perbedaan yang sangat besar dalam nilai upah, khususnya keadaan para bos di mana mereka tidak mampu mempertahankan koneksi kerja dan buruh yang tidak siap untuk mempertahankan koneksi kerja.

Alasan pemikiran berikut ialah jika dalam kasus pelepasan organisasi, bisnis diperlukan untuk membuat pernyataan kepada buruh, pada dasarnya bagi para ahli yang setuju untuk bergabung, organisasi yang muncul karena konsolidasi akan mengakui buruh, namun untuk orang-orang yang tidak bisa bergabung, spesialis menyatakan penolakannya untuk melanjutkan hubungan. bekerja dengan organisasi campuran. Sesuai dengan ini, seperti dalam pengaturan Pasal 163 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang mana telah diubah menjadi UU Cipta Kerja No.

11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 tentang Ketenagakerjaan, pada bagian kalimat “pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja”, kalimat ini tidak bisa disamakan dengan turun tahta. Kalimat tersebut lebih tepatnya diartikan sebagai suatu kegiatan oleh buruh untuk menolak mempertahankan asosiasi kerja dengan organisasi yang terjadi karena konsolidasi, solidifikasi, atau pengambilalihan.

Menjamin kebebasan usaha yang tiada habisnya, dimana buruh tidak bisa memelihara hubungan kerja dengan majikan karena peleburan, serikat pekerja, atau pengambilalihan organisasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana telah diubah menjadi UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, menyebutkan jika apabila buruh memenuhi syarat pesangon sebanyak 1 kali sesuai pengaturan Pasal 40 ayat (2), hadiah untuk jangka waktu bantuan ialah 1 kali sebagaimana ditentukan dalam Pasal 40 ayat (3) dan membayar hak-hak istimewa sesuai pengaturan Pasal 40 ayat (4).

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

Pelaku usaha dalam memperluas keuntungan organisasi memiliki hak istimewa untuk melakukan gerakan untuk memadukan, menyatukan, atau mengambil kendali atas organisasi. Penghibur bisnis harus fokus pada pihak,

terutama buruh dimana bekerja untuk organisasi mereka ketika melakukan gerakan tersebut. Pada dasarnya, akhir pekerjaan untuk perwakilan sangat melemahkan untuk penghibur bisnis, terutama ketika menggabungkan, memperkuat, atau mengambil kendali atas organisasi, namun karena masalah yang diidentifikasi dengan ekonomi organisasi yang ialah salah satu alasan bagi pengusaha bisnis untuk tidak memiliki pilihan untuk menjauh. dari akhir bisnis. kepada spesialis dimana bekerja di organisasi.

PHK di mana hal itu terjadi sehingga tidak dilakukan secara sembarangan oleh pengusaha bisnis untuk pekerja mereka, sangat penting untuk asuransi yang sah dari hak-hak pekerja. Dalam pengaturan Pasal 41 ayat (2) UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, kondisi berakhirnya usaha terjadi apabila terjadi penyesuaian status, peleburan, atau serikat pekerja, dan visioner usaha tidak mau mengakui buruh untuk bekerja dalam organisasinya. Dalam pengaturan dimana telah diubah menjadi UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, pedoman tentang akhir usaha yang diselesaikan oleh seorang visioner bisnis yang memegang kendali atas suatu organisasi dengan syarat pelaku bisnis tidak mau mengakui buruh di organisasinya tidak memiliki pedoman. Hal ini dikarenakan dengan adanya perbedaan pengurusan organisasi atau penyesuaian organisasi para pengurusnya, maka organisasi akan tetap berjalan sebagaimana mestinya. Ini tidak mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja di organisasi. Penghibur bisnis baru yang memegang kendali atas organisasi tidak didukung dalam mengakhiri pekerja tanpa penjelasan yang jelas seperti yang

diatur dalam peraturan hukum. Pasal 170 UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan jika :

“Pemutusan hubungan kerja dimana dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak dimana harusnya diterima”.

Padahal, dalam pengaturan UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Perburuhan dan Permen No. 35 Tahun 2021 tidak memerlukan pengaturan pedoman lama yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 seperti yang ditunjukkan oleh pengaturan, bagi visioner bisnis yang memegang kendali organisasi dalam hal mereka telah secara subyektif memecat pekerjaan buruh dengan praktis tanpa penjelasan yang jelas, kemudian, pada saat itu, seperti dalam pengaturan pasal di atas, pengusaha berkewajiban untuk menggunakan kembali spesialis untuk organisasinya dan membayar semua upah dan tingkat pembayaran. . hak-hak istimewa dimana harus diperoleh buruh. Pengaturan ini bisa digunakan sebagai alasan untuk mengamankan buruh agar para pengusaha tidak secara subyektif memecat pekerjaannya, terutama dalam hal penyesuaian organisasi pengurus.

Adapun hak-hak buruh yang dijamin dalam pengaturan Pasal 41 dimana telah diubah menjadi UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen 35 Tahun 2021, yang diidentikkan dengan berakhirnya usaha di mana pelaku usaha selesai karena peleburan dan penggabungan organisasi, kebebasan dimana didapat buruh pada ayat (2) lebih menonjol, yang dua kali dikontraskan dengan pengaturan dalam bagian (1). Hal ini terjadi mengingat tujuan pengurus

untuk menjauhi pekerjaan akhir yang diselesaikan oleh pelaku bisnis, sehingga pelaku bisnis lebih mempertimbangkan kepentingan pekerja dimana bekerja di organisasinya sebelum memadukan dan menggabungkan organisasi.

d. Perlindungan hukum bagi pekerja akibat penutupan perusahaan

Penutupan perusahaan ialah suatu kegiatan yang dilakukan oleh visioner bisnis untuk menutup organisasi dengan tujuan membawa akhir pekerjaan bagi para pekerja yang bekerja dalam suatu organisasi. Sesuai pengaturan Pasal 44 dimana telah diubah menjadi UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, tujuan di balik berdirinya organisasi tersebut ialah karena organisasi tersebut mengalami musibah terus menerus selama 2 tahun, kondisi terkendala, dan organisasi menjadi efektif. Sesuai dengan Keputusan Mahkamah Agung No. 19/PUU-IX/2011 yang sebenarnya mengacu pada pedoman lama, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, organisasi yang tutup harus diartikan sebagai “organisasi tutup sepanjang masa atau organisasi tutup sementara”, sehingga apabila organisasi tutup tidak diartikan sebagai “organisasi tutup sepanjang masa atau organisasi tutup sementara”, maka, Pada saat itu, kesimpulan organisasi yang dilakukan oleh visioner bisnis tidak memiliki kekuatan hukum yang membatasi.

Pengusaha berhak untuk menutup perusahaan karena alasan yang dipertahankan dalam pengaturan yang sah dan mengikuti prosedur sesuai pengaturan yang sah, tetapi pengusaha juga dianggap penting untuk fokus pada pekerja sehingga spesialis tidak merasa bingung dengan demonstrasi penutupan.

organisasi. Dalam hal pelaku usaha melakukan penarikan kesimpulan secara tidak sah, sebagaimana dalam penjelasan Pasal 44 ayat (2) yang mana telah diubah menjadi UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 jika : “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 organisasi mempengaruhi peristiwa akhir bisnis, baik sebagian maupun seluruh pekerja dalam organisasi tidak bisa dihindarkan. PHK yang terjadi karena penutupan organisasi ini bisa menimbulkan perbedaan pendapat mengenai akhir pekerjaan mengingat buruh merasa tertindas dengan demonstrasi penutupan organisasi. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena penutupan organisasi, jika Anda melihat alasan di balik penutupan organisasi, lebih tepatnya organisasi ditutup karena bencana yang berkepanjangan untuk waktu yang cukup lama, atau power majeure, maka pada saat itu menjamin tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 45 ayat (1) yang diubah menjadi UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebanyak 1 kali berdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (2), hibah bantuan 1 kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) dan remunerasi untuk kualifikasi sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4).

Jika PHK selesai karena organisasi ditutup karena efektifitas organisasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (1) yang diubah menjadi UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 40

ayat (2), bantuan hibah berlipat ganda ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan remunerasi untuk hak-hak istimewa sesuai dengan pengaturan Pasal 40 ayat (4).

Besaran pesangon bagi organisasi tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) sampai dengan dua kali. Hal ini karena dalam Pasal 43 ayat (1) organisasi ditutup bukan karena organisasi tersebut terus menerus mengalami musibah selama 2 tahun atau organisasi tersebut mengalami power majeure sehingga organisasi tersebut dianggap siap membayar uang pesangon namun dua kali lipat dibandingkan dengan Pasal 44 ayat (1). Hal ini juga untuk mengamankan kepentingan buruh sehingga organisasi tidak menutup organisasi secara subyektif karena alasan kecakapan yang mengakibatkan berakhirnya pekerjaan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Maulinda, & Dahlan, 2016).

Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengah problematika yang disebabkan pandemic saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), unpaid leave, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama (Sahetapy, 2020)

Menurut Suhartoyo, “Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain ”(Suhartoyo, 2019). Pada kenyataannya, seringkali pemerintah/pemerintah daerah dalam penetapan standar upah minimum berpihak

kepada pengusaha yang pada akhirnya terjadi mogok kerja oleh pekerja/buruh (Budijanto, 2017).

Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang - Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak - hak yang dimiliki para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi untuk diakomodir dan bahkan adapula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya. Pihak yang ditunjuk oleh Pengadilan Niaga untuk menyelesaikan tersebut adalah Kurator, yang dimana untuk menyelesaikan semua permasalahan yang berhubungan dengan perusahaan yang terkena pailit. Hal ini berkaitan juga dengan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang - Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan, dimana terkait pembayaran upah dan pesangon untuk pekerja/buruh.

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun (Asikin, 2006)

Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah

memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan demikian, ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang – Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Dalam Pasal 151 Ayat (4) Undang - Undang Cipta Kerja menyebutkan, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial”. Sehingga ada baiknya perusahaan melakukan tindakan - tindakan yang sesuai dengan Undang - Undang yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja (Fahrurrozi, 2018).

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha. Dalam perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan system hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan - ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang - undangan yang berlaku. Dalam Undang - Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan

dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang - Undang Cipta Kerja.

Adapula ruang lingkup dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yang sebagaimana diatur dalam BAB X Bagian Kesatu Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:“a.Pelindungan terhadap hak dasar pekerja/buruh untuk bermusyawarah dengan pengusaha; b.Pelindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja;c.Pelindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan d.Pelindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.” Perihal sikap mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu terpenuhinya segala hak yang dimiliki pekerja yang mana merupakan salah satu hak asasi manusia, dikarenakan akan bekerja itu berkaitan dengan segala apapun agar pekerja bisa untuk hidup, bahkan hak atas hidup yang layak bagi manusia pun telah diatur dalam Undang - Undang Dasar NKRI Tahun 1945.Di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang – Undang Dasar NKRI Tahun 1945 menyatakan bahwa, “Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam hal ini juga telah sangat jelas bahwa hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak bisa kurang dalam hal kondisi maupun dalam keadaan bagaimanapun. Sehingga, yang harus dilakukan yaitu perusahaan seharusnya terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak- hak normatif pekerja/buruh daripada memenuhi kebutuhan dari para kreditur - kreditur lainnya (Tumeleng, 2017).

B. Upaya Hukum Yang bisa Ditempuh Pekerja Apabila Terjadi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pekerja dan PT. Bumi Karyatama Raharja Akibat Tindakan Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan.

Merger, konsolidasi, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan ialah tindakan yang dilakukan oleh pelaku usaha untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan dan menghindari kerugian perusahaan. Tindakan yang dilakukan oleh para pelaku usaha tersebut bisa menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Jika sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan Pasal 1 ayat (22) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana telah diubah menjadi UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, perselisihan hubungan industrial terjadi ketika ada perbedaan penilaian antara buruh dan manajer, seperti antara organisasi pekerja dalam satu organisasi karena argumen tentang kebebasan, perbedaan pendapat tentang kepentingan, perselisihan tentang akhir bisnis, dan pertanyaan antara serikat pekerja dalam satu organisasi.

Menurut pada pengertian tentang perselisihan hubungan industrial seperti dimaksud pada ketentuan tersebut, maka perselisihan diklasifikasikan menjadi 4 bentuk perselisihan yakni :

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;

- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Empat macam perdebatan tersebut terjadi sebagai akibat dari perbedaan penilaian antara buruh dan pengusaha dalam satu organisasi, seperti juga antara serikat pekerja dalam suatu organisasi. Secara eksplisit mengenai perbedaan pendapat tentang akhir bisnis, perdebatan ini ialah jenis pertanyaan yang sering terjadi di antara buruh dan manajer. Ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana telah diubah menjadi UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 menyatakan jika “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Mengingat pengaturan pasal tersebut, pihak yang diharapkan bisa menjamin tidak ada akhir bisnis tidak hanya ditanggung oleh visioner bisnis, namun juga para ahli dan serikat pekerja yang bekerja di organisasi yang dimiliki oleh pelaku bisnis. PHK mengakibatkan berakhirnya hak-hak istimewa dan komitmen yang diberikan kepada pekerja dan manajer karena berakhirnya hubungan kerja. Berakhirnya hubungan usaha ini muncul menjadi perdebatan yang dibawa oleh salah satu perkumpulan, khususnya buruh dan pengusaha, yang tidak setuju dengan berakhirnya hubungan kerja yang dilakukan oleh usaha atau dimana perwakilan diserahkan. Pada dasarnya, akhir dari hubungan bisnis yang sering terjadi ialah berakhirnya hubungan kerja yang dilakukan oleh pelaku bisnis kepada para spesialis di organisasinya.

Sehubungan dengan kegiatan pengusaha bisnis ketika melakukan konsolidasi, solidifikasi, pengambilalihan, dan penutupan organisasi, kegiatan visioner bisnis memiliki hasil hukum yang khas. Konsolidasi dan penyatuan organisasi menyebabkan organisasi yang menggabungkan dan organisasi yang kokoh menjadi bubar. Kesimpulan organisasi yang dilengkapi oleh business visioner membuat organisasi menjadi dekat. Organisasi tersebut ditutup sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 19/PUU-IX/2011 tentang Pengujian UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UUD RI Tahun 1945 dimana telah dikoreksi menjadi UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, harus menguraikan penutupan organisasi sebagai kesimpulan super tahan lama atau penutupan organisasi secara singkat. Penutupan super tahan lama untuk organisasi berarti membuat organisasi dibubarkan. Pengambilalihan organisasi tersebut tidak mengakibatkan organisasi tersebut bubar karena pengambilalihan organisasi tersebut hanya mengakibatkan penggantian pihak dimana mengendalikan organisasi tersebut.

Peleburan, pemantapan, pengambilalihan, atau penutupan organisasi yang dilakukan oleh pelaku usaha bisa berdampak pada buruh, terutama jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena peleburan, pemantapan, pengambilalihan, atau penutupan organisasi, tidak bisa dihindari, maka pada saat itu, jika terjadi perselisihan tentang akhir usaha yang terjadi, buruh bisa membuat kesepakatan. langkah yang sah untuk

memastikan hak mereka karena akhir hubungan yang berfungsi. Penyembuhan yang sah dimana bisa diambil buruh untuk menentukan ketidaksepakatan tentang akhir pekerjaan bisa dilakukan melalui pengadilan (*litigasi*) yakni menyelesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, maupun bisa pula diselesaikan melalui upaya di luar pengadilan (*non litigasi*),.

C. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di luar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial, khususnya peristiwa adu argumentasi tentang end of business, diupayakan melalui penyelesaian di luar Pengadilan (*non-litigasi*). Perdebatan hubungan industrial dalam kasus argumen tentang akhir pekerjaan, untuk upaya untuk menentukan pertanyaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (*non-litigasi*) ini harus dimungkinkan melalui penyelesaian bipartit, mediasi, dan peredaan. Penyelesaian melalui diskresi tidak bisa dimanfaatkan sebagai suatu usaha untuk menentukan berakhirnya usaha dengan alasan jika sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat 15 UU RI No. 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial dimana bisa diselesaikan melalui mediasi hanya memasukkan keadaan yang tidak bisa didamaikan, dan pertanyaan antara organisasi pekerja/serikat pekerja hanya dalam satu organisasi, sehingga argumen tentang akhir bisnis dikecualikan dari sejauh mana kasus intervensi.

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Penyelesaian secara bipartit ialah tahapan mendasar yang dilakukan oleh buruh dan pengusaha dalam hal persoalan hubungan industrial, khususnya perselisihan mengenai akhir pekerjaan karena konsolidasi, serikat pekerja, pengambilalihan, dan pemutusan hubungan kerja. Penyelesaian secara bipartit dalam tulisan tentang Alternative Dispute Resolution (ADR) disinggung sebagai penyelesaian yang diatur. Kata pengaturan berasal dari bahasa Inggris negotiation dimana berarti pertukaran dengan pikiran, sedangkan dimana dimaksud dengan pengaturan bipartit ialah pengaturan antara pekerja/buruh atau organisasi pekerja atau serikat pekerja dengan dunia usaha untuk menentukan persoalan hubungan industrial.³⁹

Berkenaan dengan negosiasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa, dalam buku BUSINESS LAW, Principles, Cases and Policy karya Mark E. Roszkowski dikatakan jika : "Negotiation is a process by which two parties, with differing demands reach an agreement generally through compromise an concession."⁴⁰

Kedua pihak yang dipertaruhkan dalam upaya pengaturan ini masing-masing memiliki permintaan yang berbeda-beda, sehingga dengan siklus pertukaran ini para perkumpulan bisa berpikir dua kali untuk menyepakati isu-isu yang terjadi. Dalam kesepakatan yang diatur, tidak ada komitmen pertemuan untuk mengadakan "pertemuan tatap muka" pada jam pertukaran, dan pengaturan

³⁹ Suratman, Op.Cit, h. 189.

⁴⁰ Gunawan Widjaja & Ahmad Yani, Hukum Arbitrase, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 33.

tidak perlu diselesaikan oleh pertemuan yang sebenarnya.⁴¹ Pertemuan dalam pengaturan bisa ditangani oleh agen sah mereka seperti yang ditunjukkan oleh kekuatan pengacara ketika mengarahkan pertukaran.

Dalam penyelesaian perdebatan hubungan industrial, siklus pertukaran dikenal sebagai proses penyelesaian bipartit. Penyelesaian bipartit ini ialah istilah yang ditunjukkan dalam penyelesaian masalah hubungan industrial yang perkumpulannya ialah bagian dari organisasi yang terikat dalam hubungan bisnis, khususnya serikat pekerja, serikat buruh, dan serikat pekerja. Penyelesaian secara bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerjaan ini diselesaikan dengan pertimbangan untuk mencapai kesepakatan. Penyelesaian secara bipartit dilakukan dengan tujuan agar perdebatan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan buruh bisa diselesaikan dengan baik untuk menemukan jawaban atas permasalahan tanpa masing-masing pihak merasa terganggu atau pengaturan yang umumnya bernilai untuk pertemuan, sehingga motivasi di balik konsultasi ialah untuk mencapai kesepakatan sebuah perjanjian.

Penyelesaian bipartit ialah penyelesaian yang membatasi, sebagaimana disinggung dalam Pasal 3 ayat (2) UU RI No. 2 Tahun 2004 mengatur jangka waktu penyelesaian secara bipartit, dimana harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya pengaturan. Dengan kepastian jangka waktu penyelesaian bipartit ini, maka hasil yang sah sebagaimana dimaksud

⁴¹ *Ibid.*

dalam Pasal 3 ayat (3) UU RI No. 2 Tahun 2004, “apabila dalam jangka waktu 30 hari seperti dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal”.

Jangka waktu penyelesaian secara bipartit dilakukan dalam waktu 30 hari dengan hampir tidak ada perpanjangan jangka waktu, sehingga dengan asumsi jangka waktu telah berlalu dan tidak ada kesepakatan, maka penyelesaian secara bipartit dipandang mengecewakan. Dalam penyelesaian bipartit, jika kesepakatan-kesepakatan itu disetujui, suatu pengaturan agregat harus dibuat yang memuat dampak-dampak lanjutan dari pertukaran-pertukaran tersebut. Kemudian lagi, jika tidak tercapai kesepakatan, harus dibuatkan berita acara pertukaran sebagai bukti jika transaksi bipartit telah dilakukan.⁴² Risalah perundingan seperti diatur pada ketentuan Pasal 6 ayat (2) UU RI No. 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 dimana melakukan perundingan.

Perundingan bipartit dalam hal telah tercapai kesepakatan penyelesaian, maka seperti pada ketentuan Pasal 7 UU RI No. 2 Tahun 2004, kesepakatan

⁴² Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, h. 108.

dianggap penting untuk menyepakati suatu perjanjian gabungan yang disahkan oleh perkumpulan-perkumpulan, kemudian, pada saat itu, susunan gabungan yang dibuat oleh majelis-majelis tersebut sehingga menjadi membatasi dan mempunyai kekuatan yang sah maka perjanjian tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga pemahaman memiliki kekuatan hukum yang sangat tahan lama. Pendaftaran kesepakatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan agar perjanjian tersebut mempunyai kekuatan utama jika salah satu majelis wanprestasi atau tidak memenuhi substansi kesepakatan yang disepakati.

Perundingan bipartit jika kesepakatan penyelesaian tidak tercapai atau pertukaran bipartit dianggap telah gagal, maka pada saat itu, seperti dalam pengaturan Pasal 4 UU RI No. 2 Tahun 2004, satu atau dua pemain akan mendaftarkan debat mereka dengan organisasi dimana bertanggung jawab di lingkungan kerja dengan menghubungkan bukti jika upaya untuk menentukannya melalui kesepakatan bipartit telah selesai. Dalam hal bukti tidak dilampirkan, kantor penanggung jawab masalah ketenagakerjaan mengembalikan catatan untuk diselesaikan paling lambat 7 hari kerja sejak tanggal dokumen dikembalikan. Setelah mendapatkan catatan dari salah satu pihak, organisasi dimana bertanggung jawab atas pekerjaan lingkungan harus menawarkan persetujuan kepada pertemuan untuk memilih penyelesaian melalui perdamaian atau melalui pernyataan. Jika majelis tidak memutuskan keputusan penyelesaian melalui perdamaian atau penegasan dalam waktu 7 hari kerja, organisasi dimana

bertanggung jawab atas perburuan menyerahkan penyelesaian masalah kepada arbiter.⁴³

Dalam masalah hubungan industrial jika ada masalah dengan berakhirnya pekerjaan karena konsolidasi, solidifikasi, pengambilalihan, dan penutupan organisasi, setelah upaya bipartit gagal, kantor dimana bertanggung jawab untuk lingkungan tenaga kerja menawarkan penyelesaian melalui pendamaian, jika pertemuan tidak memutuskan pilihan penyelesaian melalui peredaan dalam waktu 7 hari kerja, kasus dicari dengan menyelesaikan perdebatan melalui upaya intervensi.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi ialah salah satu bentuk alternatif penyelesaian sengketa pada ketentuan UU RI No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Secara etimologis, istilah mediasi berasal dari bahasa Latin, *mediare* yang berarti berada di tengah. Signifikansi ini menyinggung pekerjaan yang ditunjukkan oleh pihak luar sebagai arbiter dalam melakukan kewajibannya untuk mengintervensi dan menyelesaikan perdebatan di antara pertemuan-pertemuan tersebut. Berada di tengah juga menyiratkan jika orang tengah harus berada dalam situasi yang tidak memihak dan adil dalam menyelesaikan perdebatan.⁴⁴

Penjelasan Mediasi dalam KKBI, kata mediasi diberi arti sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga untuk penyelesaian suatu perselisihan sebagai

⁴³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, h. 185.

⁴⁴ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2009, h. 2.

penasihat.⁴⁵ Klarifikasi intersesi dari sisi semantik (etimologis) menggarisbawahi adanya pertemuan tanya jawab pihak luar untuk menentukan perdebatan.⁴⁶ Seperti yang ditunjukkan oleh klarifikasi mediasi, intervensi ialah jenis tujuan pertanyaan elektif dimana pertemuan tanya jawab diselesaikan dengan memasukkan orang luar yang tidak bias atau tidak berprasangka ke salah satu pertemuan untuk menengahi perdebatan yang terjadi di antara pertemuan.

Syarat pihak ketiga dimana harus diingat untuk interaksi mediasi ialah nonpartisan 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 imparcialitas, tidak boleh parsial kepada salah satu pihak, dan
- b. Tidak boleh bersikap diskriminatif, tetapi harus memberi perlakuan dimana sama (equal treatment) kepada para pihak.⁴⁷

Mediasi dilakukan pada pertemuan tanya jawab dengan tujuan agar pertemuan tersebut bisa menyelesaikan masalah mereka dengan berfokus pada standar musyawarah untuk kesepakatan, guna menemukan jawaban yang tidak merugikan pertemuan tanya jawab. Upaya mediasi berkaitan dengan perselisihan

⁴⁵ *Ibid*, h. 3.

⁴⁶ *Ibid*.

⁴⁷ 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)

hubungan industrial, pada ketentuan Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 menyatakan jika :

“Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi ialah 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.”

Mengingat gagasan mediasi sebagai penyelesaian pertanyaan hubungan industrial, sejauh mana penyelesaian melalui intervensi menggabungkan 4 jenis perdebatan hubungan industrial, khususnya ketidaksepakatan mengenai kebebasan, argumen tentang kepentingan, argumen tentang akhir pekerjaan, dan pertanyaan antara serikat pekerja/pekerja/buruh lainnya dalam satu organisasi.⁴⁸ Jadi seluruh jenis-jenis dimana dimaksud sebagai perselisihan hubungan industrial bisa 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 ialah mediasi seperti dalam Alternative Dispute Resolution (ADR) dimana dikhususkan dalam menghadapi sengketa hubungan industrial dimana pihak bersengketa ialah komponen perusahaan yakni pihak pekerja, pihak pengusaha, dan serikat pekerja. Mediasi dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diupayakan agar para pihak dimana bersengketa bisa menemukan jalan damai atau

⁴⁸ Abdul Khakim, Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan), Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, h. 130. (selanjutnya disebut Abdul Khakim I)

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

Mediasi dilakukan para pihak memerlukan pihak ketiga dimana bersifat netral untuk menengahi perselisihan dimana terjadi di antara para pihak. Menurut Pasal 1 ayat (12) UU RI No. 2 Tahun 2004, menyatakan jika :

“Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator ialah pegawai instansi pemerintah dimana 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.”

Karena perdebatan hubungan industrial, pihak yang ialah perantara yang disetujui dalam upaya mediasi yang diselesaikan secara eksplisit ialah perwakilan dari organisasi pemerintah dimana bertanggung jawab untuk bidang perburuhan yang memenuhi kebutuhan sebagai perantara yang ditentukan oleh Pendeta. Pergeseran antara dalam melakukan pekerjaannya harus tidak memihak, dengan tujuan agar situasi arbiter membantu majelis untuk menyepakati perdebatan di mana itu terjadi. Mengenai segala hal yang menyangkut peralihan, termasuk syarat-syarat, kewajiban-kewajiban, komitmen-komitmen, dan kekuatan-kekuatan perantara, diatur dalam Kepmen Kemenaker RI No.: KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

Mediator sebagaimana diatur dalam Pasal 15 UU RI No. 2 Tahun 2004, wajib melaksanakan tanggung jawab tersebut dalam waktu 30 hari kerja sejak

ditetapkannya penyelesaian perdebatan. Artinya, tenggang waktu yang diharapkan untuk menentukan pertanyaan dalam mediasi ialah paling lambat 30 hari kerja. Upaya intervensi ialah hal yang wajar dalam pengaturan ini dengan tujuan tidak menghabiskan sebagian besar hari, yakni lebih dari 30 hari kerja.

Upaya untuk menentukan melalui intervensi terhadap isu-isu hubungan industrial ialah upaya yang dilakukan oleh pertemuan-pertemuan di mana pertanyaan-pertanyaan hubungan industrial terjadi, terutama akhir pekerjaan karena konsolidasi, solidifikasi, pengambilalihan, dan pemutusan hubungan pertemanan, setelah upaya bipartit diumumkan gagal. Upaya mediasi ini bisa ditempuh dengan musyawarah tanya jawab jika siklus bipartit gagal dan musyawarah tidak memutuskan pilihan penyelesaian melalui penenangan atas perdebatan hubungan industrial, khususnya ketidaksepakatan tentang akhir pekerjaan karena konsolidasi, solidifikasi, pengambilalihan, dan pemutusan hubungan pertemanan. dalam waktu tenggang 7 hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya dokumen.

Mengenai kesimpulan organisasi, penutupan organisasi harus diuraikan sebagai kesimpulan yang sangat tahan lama. Sebelum atau selama penutupan organisasi, penting untuk memimpin pertukaran antara visioner bisnis dan buruh yang disatukan oleh kantor dimana bertanggung jawab atas masalah Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 16 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP.92/MEN/VI/2004 tentang

Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi menyatakan jika :

- 1) Dalam hal organisasi dimana bertanggung jawab atas perburuhan mendapat peringatan tentang pemogokan atau penutupan organisasi, atas pengaturan pimpinan dimana bertanggung jawab atas masalah perburuhan, peralihan antara segera mencari penyelesaian dengan menyatukan perkumpulan untuk memimpin musyawarah untuk mencegah pemogokan atau organisasi. penghentian terjadi.
- 2) Dalam hal mempertimbangkan untuk menghentikan pemogokan atau kesepakatan organisasi tidak tercapai, penyelesaian perdebatan akan mengacu pada pengaturan sebagaimana diatur dalam Pasal 14.

Mengingat pengaturan ini, dalam menengahi peristiwa pemutusan organisasi, arbiter menyatukan pertemuan, menjadi spesialis khusus dan serikat pekerja dan bos untuk memimpin pemikiran sehingga tidak ada kesimpulan organisasi. jika pertimbangan untuk menghentikan kesimpulan organisasi tidak tercapai, seperti pada ketentuan Pasal 149 ayat (5) UU RI No. 13 Tahun 2003 yang mana telah diubah menjadi UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021, “atas dasar perundingan pengusaha dan serikat pekerja, penutupan perusahaan bisa diteruskan atau dihentikan untuk sementara waktu atau dihentikan sama sekali.” seperti yang ditunjukkan oleh kasus tidak ada komitmen jika kesimpulan organisasi harus dihentikan sebentar atau dipecat terus-menerus jika terjadi ketidaksepakatan tentang akhir pekerjaan karena kesimpulan organisasi.

Penutupan perusahaan bisa dilanjutkan atau dihentikan sebentar atau dihentikan terus menerus, bergantung pada hasil transaksi.

Konsolidasi dan serikat pekerja organisasi memiliki hasil yang sah, khususnya disintegrasi organisasi di mana mereka digabungkan atau dicampur. Dalam penyelesaian melalui mediasi tentang konsolidasi dan serikat pekerja, tidak ada tindakan yang menentukan apakah pertukaran yang terjadi antara pengusaha dan pekerja bisa menyebabkan disintegrasi organisasi karena konsolidasi dan solidifikasi memiliki pilihan untuk dilanjutkan atau berhenti sebentar atau berakhir luar dan dalam. Dalam organisasi di mana peleburan dan pematangan atau pengambilalihan organisasi, sesuai dengan pengaturan Pasal 127 ayat (2) UU RI No. 40 Tahun 2007 perusahaan memberikan pernyataan tertulis kepada para ahli organisasi dimana akan menyelesaikan peleburan, penggabungan, atau pengambilalihan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari sebelum permintaan RUPS.

Dalam deklarasi yang diberikan dalam kasus akhir bisnis dan perbedaan pendapat tentang akhir bisnis, obat hukum utama dimana bisa diambil ialah penyelesaian bipartit antara buruh dan manajer. Kekecewaan atas pengobatan bipartit yang sah dilakukan oleh buruh dan bos, maka pada saat itu pengobatan halal berikutnya ialah penyelesaian melalui intervensi. Dalam interaksi intervensi seperti dalam pengaturan Pasal 13 UU RI No. 2 Tahun 2004, jika musyawarah menyepakati penyelesaian perdebatan hubungan industrial melalui mediasi, khususnya tentang penyelesaian perselisihan tentang berakhirnya pekerjaan karena peleburan, penggabungan, pengambilalihan, atau pembubaran organisasi, maka disusunlah Perjanjian Bersama yang disahkan oleh pertemuan dan pertemuan antara dan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan

Negeri dalam lingkup pertemuan untuk pergi ke Perjanjian Bersama untuk memperoleh otentikasi pendaftaran. Alasan untuk mendaftarkan kesepakatan gabungan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri ialah agar kesepakatan gabungan secara hukum membatasi pertemuan, sehingga pertemuan tidak bisa mengingkari kesepakatan yang disepakati dalam Perjanjian Bersama. Jika salah satu majelis mengingkari perjanjian gabungan dimana telah disepakati dan didaftarkan, pihak lain dalam perjanjian gabungan yang merasa tertekan bisa mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

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

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. usulan tersusun sebagaimana dimaksud dalam huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak rapat intervensi utama harus disampaikan kepada rapat;
- c. sidang-sidang tersebut kemungkinan memberikan tanggapan yang tenang kepada arbiter yang menyetujui atau menolak usulan yang disusun tersebut dalam waktu 10 hari kerja setelah mendapatkan usulan yang disusun tersebut;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud dalam huruf c dianggap menolak usulan yang disusun;
- e. jika majelis menyetujui usulan yang disusun sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka pada saat itu, dalam waktu 3 hari kerja setelah pengesahan usul yang disusun, arbiter mungkin selesai membantu majelis dalam

menetapkan 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.

Oleh karena itu, setelah terjadi konflik dalam upaya intervensi, maka perkumpulan-perkumpulan sebagaimana dimaksud dalam huruf e masih bisa dibayangkan untuk berdamai sebagaimana ditunjukkan oleh saran-saran tersusun yang diberikan oleh orang tengah. Dalam hal usul yang disusun yang diajukan oleh go between ditolak, sebagaimana diatur dalam Pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004, majelis atau salah satu sidang bisa dilanjutkan dengan perdebatan dengan mencatat gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri terdekat.

Karena adanya upaya intervensi maka tidak tercapai kesepakatan atau mediasi dan salah satu sidang mendokumentasikan gugatan untuk menyelesaikan masalah tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdekat, menurut Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia. 01 Tahun 2008, pengaturan, penjelasan dan penegasan pertemuan dalam siklus intervensi tidak bisa digunakan sebagai bukti dalam perjalanan pendahuluan dari kasus yang dirujuk atau kasus yang berbeda, berita acara atau catatan arbiter harus dihapuskan, dan orang tengah tidak bisa didekati untuk menjadi pengamat dalam perjalanan awal kasus yang dirujuk. .

Pernyataan dan pengakuan dari pertemuan dalam siklus intervensi tidak bisa digunakan sebagai bukti dalam perjalanan awal kasus yang dirujuk atau kasus lain, karena dalam interaksi mediasi itu bukan untuk menunjukkan realitas yang sah, untuk mengetahui siapa yang berpikir dengan benar dan siapa yang tidak waras, namun apa yang perlu ditemukan oleh perkumpulan ialah cara yang memungkinkan mereka untuk membuat kesepakatan.⁴⁹ Penyelenggaraan sidang-sidang tersebut juga tidak bisa dijadikan sebagai alat bukti selama pengertian tersebut hanyalah suatu pengertian yang tidak membatasi secara hukum, yakni tidak diselesaikan secara bersama-sama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Fotocopy dokumen dan notulen atau catatan dimana ada selama dalam mediasi tidak bisa dijadikan sebagai alat bukti, karena sifatnya tidak mengikat.⁵⁰ Mediator tidak bisa didekati untuk menjadi pengamat dalam interaksi pendahuluan dengan alasan jika dalam siklus mediasi, hubungan antara tidak memihak atau tidak memihak salah satu pihak dengan salah satu pertemuan, sehingga arbiter harus tetap berpegang pada kesepakatan. aturan ketidakberpihakan.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Pengertian Konsiliasi seperti dalam KBBi ialah suatu usaha untuk mempertemukan keinginan pihak yang berselisih untuk mencapai persetujuan dan menyelesaikan perselisihan tersebut.⁵¹ menurut Oppenheim, konsiliasi ialah :

⁴⁹ Syahrizal abbas, Op. Cit. h. 329.

⁵⁰ Syahrizal abbas, Op. Cit. h. 330.

⁵¹ Salim H.S., *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, h. 155.

“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.”⁵²

Upaya untuk menentukan melalui pendamaian atas isu-isu hubungan industrial ialah upaya yang dilakukan oleh pertemuan-pertemuan di mana perdebatan hubungan industrial terjadi, terutama akhir pekerjaan karena konsolidasi, kombinasi, pengambilalihan, dan pemutusan hubungan pertemanan, setelah upaya bipartit diumumkan telah gagal. Konsiliasi seperti diatur pada ketentuan Pasal 1 ayat (13) UU RI No. 2 Tahun 2004, menyatakan jika :

“Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut molification, ialah penyelesaian perselisihan tentang kepentingan, pertengkarakan tentang akhir pekerjaan atau perdebatan antara serikat pekerja/organisasi pekerja dalam satu organisasi hanya melalui pertimbangan yang dimediasi oleh setidaknya satu konsiliator yang tidak memihak.

Konsiliasi yang ditunjukkan dengan pengaturan Demonstrasi dilakukan sebagai pekerjaan di luar pengadilan (*non-litigasi*) yang didedikasikan untuk pertanyaan hubungan industrial yang menggabungkan perbedaan pendapat mengenai kepentingan, argumen tentang akhir bisnis atau perdebatan antara serikat pekerja/organisasi pekerja secara adil satu organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh makna peredaan, ketidaksepakatan tentang hak tidak bisa diajukan untuk ditenangkan sesuai dengan UU tersebut. Upaya peredaan diharapkan agar majelis yang bersangkutan bisa tawar menawar untuk mencapai

⁵² *Ibid.*

keepakatan mengenai jawaban yang tepat atas perdebatan antar majelis sehingga majelis bisa mengubur kapak tanpa salah satu majelis merasa tertindas.

Penyelesaian peredaan memiliki kemiripan dengan upaya mediasi, untuk lebih spesifik jika ada pihak luar yang tidak bias untuk mengintervensi pertanyaan yang terjadi di antara pertemuan. Jika perkumpulan-perkumpulan setuju untuk memutuskan kasus melalui instrumen pelunakan, kasus tersebut akan ditangani oleh seorang konsiliator dimana terdaftar di Disnaker terdekat. Pertemuan bisa melihat ikhtisar nama-nama konsiliator dimana terdaftar dan keputusan yang mendukung mereka.⁵³ menurut pada ketentuan Pasal 1 ayat (14) UU RI No. 2 Tahun 2004 menyatakan jika :

“Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator ialah 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.”

Menteri dimana dimaksud pada ketentuan tersebut ialah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Konsiliator ialah seorang atau lebih dimana telah memenuhi syarat sebagai konsiliator. Konsiliator harus terdaftar pada instansi pemerintah dimana bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan diberi legitimasi oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.⁵⁴ 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 No: PER.10/MEN/I/2005 tentang

⁵³ Aloysius Uwiyono, et. al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 147.

⁵⁴ Maimun, Op. Cit, h. 157.

Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi Konsiliator seperti pada ketentuan Pasal 25 UU RI no. 2 Tahun 2004 diandalkan untuk memiliki pilihan untuk melakukan pekerjaan dalam waktu 30 hari kerja setelah mendapatkan ajakan untuk tujuan pertanyaan. Artinya, jangka waktu kecantikan untuk upaya pengamanan paling lambat 30 hari kerja. Kehadiran keindahan ini tidak terpaku pada batu sehingga perdebatan antar pertemuan tidak tertunda dan bisa segera mencapai kesepakatan. Interaksi pasifikasi memiliki kemiripan dengan siklus intervensi dalam penyelesaian pertanyaan hubungan industrial. Menurut ketentuan Pasal 23 UU RI No. 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 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. usul yang disusun sebagaimana dimaksud dalam huruf a dalam selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah rapat utama peredaan harus disampaikan kepada rapat;
- c. pertemuan-pertemuan tersebut mungkin menawarkan tanggapan yang tenang kepada konsiliator di mana konsiliator menyetujui atau menolak proposal yang disusun selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah mendapatkan saran yang disusun;

- d. pihak yang tidak memberikan pandangan sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak usul yang disusun;
- e. jika majelis menyetujui usulan yang disusun sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka, pada saat itu, dalam waktu 3 hari kerja setelah pengesahan usulan yang disusun, konsiliator kemungkinan besar akan menyelesaikan membantu majelis dalam menyelesaikan Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Mengingat gambaran ini, ada dua peluang untuk pengaturan agregat dalam menyelesaikan perselisihan tentang akhir bisnis. Pertama-tama, susunan agregat yang berasal dari pemahaman tentang pertemuan-pertemuan pada saat pendahuluan konsiliator (sebelum konsiliator memberikan saran yang tersusun). Kedua, pemahaman agregat yang berasal dari kesepakatan atas proposal tersusun yang diberikan oleh konsiliator. Keduanya memiliki kekuatan pemimpin setelah terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.⁵⁵ Pada perjanjian bersama yang disepakati dan telah didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, apabila salah satu majelis tidak melaksanakan substansi perjanjian gabungan dimana telah disepakati bersama, pihak lain bisa mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri agar pihak tersebut bisa melaksanakan

⁵⁵ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan, Indeks Permata Puri Media*, Jakarta, 2009. h. 84.

pengaturan perjanjian gabungan tersebut. yang memiliki kekuatan legitimasi super tahan lama.

Apabila majelis atau salah satu majelis menolak usulan yang disusun oleh konsiliator, maka pada saat itu sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU RI No. 2 Tahun 2004, salah satu majelis atau majelis pertemuan mungkin terus menyelesaikan perdebatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri lingkungan melalui salah satu pertemuan merekam klaim. Pihak yang mendokumentasikan klaim ini pada dasarnya diselesaikan oleh pihak yang merasa dirugikan dalam kasus perdebatan hubungan industrial, terutama karena argumen tentang berakhirnya pekerjaan karena konsolidasi, serikat pekerja, pengambilalihan, atau pemutusan organisasi.

d. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan Hubungan Industrial pada ketentuan Pasal 1 ayat (17) UU RI No. 2 Tahun 2004 menyatakan jika : “Pengadilan Hubungan Industrial ialah pengadilan khusus dimana dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.” menurut hal tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial ialah lingkungan dalam Pengadilan Negeri yang khusus untuk menyelesaikan sengketa para pihak dalam hal perselisihan hubungan industrial, sehingga terhadap sengketa dimana tidak termasuk dalam lingkup perselisihan hubungan industrial tidak bisa diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan Industrial ialah perselisihan perdata dimana bersifat khusus antara para pihak, sehingga hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial ialah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut ketentuan Pasal 56 UU RI No. 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.”

Mengingat pengaturan ini, perselisihan tentang kepentingan dan perdebatan antara serikat pekerja/organisasi pekerja dalam satu organisasi harus diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dikurangi aktivitas hukum tambahan yang didokumentasikan, dengan tujuan jika pilihan yang diberikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial ialah konklusif dan membatasi. Sehubungan dengan ketidaksepakatan mengenai hak istimewa dan argumen tentang akhir bisnis, Pengadilan Hubungan Industrial hanya memiliki opsi untuk melakukan arbitrase di tingkat utama, sehingga penyembuhan yang sah dalam hal apa pun bisa dicatat terhadap Pilihan Pengadilan Hubungan Industrial.

Prosedur di Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempersepsikan permohonan, sehingga pihak-pihak yang berkeberatan dengan pilihan Pengadilan Hubungan Industrial diidentikkan dengan perdebatan hak istimewa dan

argumentasi tentang berakhirnya pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 110 dan Pasal 111 UU RI No. 2 Tahun 2004, salah satu perkumpulan atau perkumpulan bisa merekam rayuan untuk Mahkamah Agung melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat selambat-lambatnya 14 hari kerja dengan ketentuan seperti berikut :

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

Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial ialah suatu karya dimana bisa ditempuh oleh pihak-pihak yang menghadapi perdebatan hubungan industrial, khususnya perselisihan tentang akhir pekerjaan karena konsolidasi, serikat pekerja, pengambilalihan, dan pemutusan hubungan pertemanan, setelah upaya bipartit dan intervensi atau pengurangan yang diambil dinyatakan gagal dalam menyelesaikan pertanyaan. antara pertemuan. Di Pengadilan Negeri secara keseluruhan sejauh hal-hal yang bersifat umum, misalnya dengan dikeluarkannya.

Penyelesaian sengketa perdata melalui Pengadilan Negeri pada umumnya dipandang penting untuk mediasi langsung di Pengadilan, namun Pasal 4 Pedoman Pengadilan Tinggi Republik Indonesia No. 1 Tahun 2008, mediasi di Pengadilan dibebaskan dari kasus yang diselesaikan melalui Pengadilan Niaga, Pengadilan Hubungan Industrial, masalah dengan Kantor Penyelesaian Pertanyaan Pilihan Pembeli, dan masalah dengan Putusan Badan Penyelesaian Sengketa

Konsumen. Sebagaimana ditunjukkan oleh pengaturan ini, karena perdebatan hubungan industrial, mediasi diselesaikan dengan pertemuan yang disetujui antara dalam UU RI No. 2 Tahun 2004 sebagai perantara, intervensi tersebut dianggap cukup untuk dilakukan dan tidak ada persyaratan untuk upaya mediasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Mengenai situasi di mana suatu gugatan didokumentasikan di Pengadilan Hubungan Industrial tanpa disertai berita acara penyelesaian melalui mediasi atau pendamaian, atau gugatan dicatat dengan praktis tidak ada intervensi atau upaya pendamaian di masa lalu, maka, pada saat itu, seperti dalam pengaturan Pasal 83 UU RI No. 2 Tahun 2004, pejabat yang ditunjuk Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak yang dirugikan. Penilaian substansi gugatan (proses eksepsi) sebenarnya baru diketahui dalam prosedur di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), namun penilaian semacam ini juga dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai kekuatan dalam prosedur.⁵⁶ Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini memiliki kewenangan untuk memeriksa isi gugatan dan meminta pihak penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Gugatan terhadap perdebatan hubungan industrial sebagaimana tertuang dalam Pasal 81 UU RI No. 2 Tahun 2004, disatukan oleh pihak yang dirugikan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayahnya meliputi tempat kerja spesialis/pekerja. Mengenai klaim yang didokumentasikan, pihak yang dirugikan memiliki opsi untuk mencabut klaimnya. Tergugat bisa

⁵⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h. 266. (selanjutnya disebut Abdul Khakim II).

mencabut gugatannya setiap kali sebelum termohon memberikan tanggapan, maka pada saat itu, jika penggugat telah memberikan tanggapan, pembatalan gugatan oleh pihak tergugat akan diizinkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal itu. dikuatkan oleh penggugat.⁵⁷ Hal ini sama dengan proses pencabutan gugatan pada permasalahan perdata pada umumnya.

Atas gugatan dimana telah diajukan oleh pihak dimana bersengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial, seperti pada ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004, Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim dimana terdiri atas 1 orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan, serta 1 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 AdHoc dimana dibentuk oleh menteri dimana 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.⁵⁸

⁵⁷ Zaeni Asyhadie, Op. Cit, h. 132.

⁵⁸ Abdul Khakim II, Op. Cit. h. 264

Proses debat di Pengadilan Hubungan Industrial mempersepsikan penilaian dengan metode standar dan penilaian dengan sistem cepat. Pemeriksaan cepat melihat disampaikan sebagaimana diatur dalam Pasal 98 UU RI No. 2 Tahun 2004. Dalam hal ada kepentingan yang mendesak dari perkumpulan atau salah satu perkumpulan dimana harus ditutup dari penjelasan di balik ajakan dari pihak yang bersangkutan, perkumpulan atau salah satu perkumpulan bisa mengajukan permohonan ke Pengadilan Hubungan Industrial agar tujuan pertanyaan bisa dipercepat. Atas permohonan tersebut, dalam waktu 7 hari kerja setelah diterimanya permohonan, Ketua Pengadilan Negeri memberikan pilihan apakah permohonan tersebut dibolehkan. Jika permohonan speedy assessment dikabulkan, dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari setelah penetapan pilihan, Ketua Pengadilan Negeri menetapkan Majelis Hakim, hari, tempat dan musim pendahuluan tanpa melalui metode penilaian, seperti periode keindahan yang ditawarkan untuk tanggapan dan konfirmasi dari pertemuan yang bersangkutan. tidak benar-benar menetap untuk tidak melampai 14 hari kerja.

Penilaian cepat disebutkan oleh pihak berdasarkan alasan yang sungguh-sungguh, sehingga untuk klaim yang didokumentasikan dengan penilaian cepat, permintaan dari individu yang diinvestasikan harus disertai dengan bukti pendukung sehingga penilaian metodologi cepat diterima 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 dimana berkaitan dengan gugatan; dan
- d. putusan pengadilan atau pengumuman dimana menyatakan perusahaan pailit atau putusan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU).⁵⁹

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial, seperti pada ketentuan Pasal 103 UU RI No. 2 Tahun 2004, “Majelis Hakim wajib memberikan 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 seperti pada ketentuan Pasal 115 UU RI No. 2 Tahun 2004, “penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.” Adanya batas waktu yang wajar atau periode kelonggaran yang diatur dalam Undang-undang ini diharapkan agar metode penyelesaian masalah hubungan industrial, terutama karena perbedaan pendapat mengenai akhir bisnis, tidak memakan banyak waktu sehingga masalah yang terjadi antara pertemuan segera diselesaikan.

Penyelesaian perdebatan hubungan industrial, khususnya perselisihan tentang akhir pekerjaan melalui Pengadilan Hubungan industrial di Pengadilan Negeri dan di tingkat kasasi melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia, tidak sama dengan tujuan pertanyaan dalam upaya non-penuntutan. Jika upaya non-kasus menekankan pedoman harmoni, untuk lebih spesifik pertemuan untuk

⁵⁹ Adrian Sutedi, Op. Cit. h. 133.

pertanyaan bisa menemukan jawaban yang umum menguntungkan untuk perdebatan di mana itu terjadi, namun dalam siklus gugatan itu dilakukan untuk menunjukkan pihak mana yang benar dan pihak mana tidak benar, sehingga dalam Pilihan dimana telah diberikan yang bersifat konklusif dan membatasi secara sah, pihak yang dihancurkan wajib memenuhi substansi Putusan dengan sengaja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yakni :

Perlindungan terkait hak-hak bagi pekerja/buruh yang terkena PHK dalam UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan sudah di atur dipada Pasal 41 sampai dengan Pasal 47 Permen No. 35 Tahun 2021. Untuk hal ini yang menyebutkan jika pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon maupun kompensasi (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak dimana harusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi PHK tersebut. Maka bisa disimpulkan jika perlindungan hak-hak pada pekerja/buruh yang terdapat didalam aturan perundang-undangan yakni pemenuhan terhadap upah yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh apabila terjadi PHK.

Upaya hukum yang bisa ditempuh buruh jika terjadi perselisihan ialah melalui penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Sesuai dengan pilihan dimana diberikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, suatu daya pikat dalam hal apapun bisa dibuktikan melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia. Upaya penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal terjadi perselisihan tentang akhir pekerjaan dimulai dari upaya bipartit kemudian tahap tiga sisi dan mediasi atau pendamaian.

Upaya hukum intervensi tidak bisa digunakan dalam penyelesaian pertanyaan-pertanyaan tersebut karena perbedaan pendapat tentang akhir pekerjaan dikecualikan dari luasnya perdebatan yang bisa diselesaikan melalui diskresi seperti disinggung dalam pengaturan UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselesihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perdebatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial di lingkungan Pengadilan Negeri. Perdebatan tentang akhir pekerjaan dimana telah diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, terhadap pilihan dimana diberikan, dalam hal apapun bisa dilakukan melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia.

B. Saran

1. Kepada pengusaha atau perusahaan seharusnya diberi peraturan jelas bila terjadinya suatu Pemutusan Hubungan Kerja dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, sehingga tidak adalagi perselisihan yang bisa merugikan kedua belah pihak baik pengusaha maupun para pekerja/buruh, dan pemerintah juga seharusnya berperan aktif melalui instansi terkait yakni Dinas Ketenagakerjaan untuk mengadvokasi keseluruhan dari proses pemenuhan hak pekerja sehingga para pekerja benar-benar dilindungi hak-haknya sebagai pekerja/buruh.
2. UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 ialah produk hukum dimana dibentuk

guna melindungi pekerja. UU ini juga masih ada kelemahan untuk memberi rasa aman dan nyaman bagi pekerja dimana dijadikan satu dengan berbagai persoalan disemua bidang dan juga Undang-undang yang masih disebagian substansi harus di uji materiil melalui Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Produk UU Ciptaker No. 11 tahun 2020 ini masih terdapat pengaturan dimana tidak jelas sehingga terdapat celah hukum yang kurang melindungi kepentingan pekerja. Mengingat hal tersebut, UU Ketenagakerjaan dilengkapi untuk secara sah menjamin kepentingan buruh dimana penggunaan pengaturan dalam UU Ciptaker No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan Permen No. 35 Tahun 2021 mensyaratkan suatu hipotesa absah dimana tidak lazim mengenai pekerjaan, sehingga hipotesa yang sah bisa diantisipasi untuk memberikan jawaban atas ketidakpastian pada beberapa pengaturan tentang Ketenagakerjaan.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku – Buku

Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.47

Zainal Asikin, dkk, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.76

Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*.Ghalian Indonesia , Jakarta, h. 12.

Agusmidah. 2010. *Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:Pradnya Pramita, H 7

Philipus M.Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu Surabaya, h.1

Hadjon , dkk, 2002, *Pengantar Administrasi Negara*,Gajah Mada University, Yogyakarta, h. 3.

Whimbo piloyo. 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: visimedia H. 71

Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, edisi revisi 2, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 20. (selanjutnya disebut Zaeni Ashyhadie II)

Rachmat Trijono.2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sanani . h. 133.

Surayin . 2001. *Kamus Umum Bahasa Indonesia (analisis)* .Bandung : Yrama widya. H. 10

Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2011

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008,

- Prof. Dr. Thamrin. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Alaf Riau, Pekanbaru. 2019, h. 36
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Azas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, LaksBang Mediatama, Yogyakarta, 2008, h. 14.
- Candra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2010, h. 2.
- Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, PT. Raja Grafindo Persada, h. 72
- Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, 2012, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar, Penerbit Pustaka Larasan Bekerjasama Dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden dan Universitas Groningen, h. 34.
- Agus Yudha Hernoko, Op. Cit, h. 278.
- Muhammad Sadi Is dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Kencana, halaman 177.
- Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang University Press, h. 47.
- Danang Wahyu Muhammad, 2018, *Hukum Bisnis*, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar, halaman 96.
- Muhammad Azhar, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang University Press, halaman 70.
- Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : Rineka Ciptz. h. 3
- G. Kartasapoetra . 1992. *Hukum Perburuhan, Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung. Armico h. 13
- A.Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom. 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta : Pradiya Paramita. H. 15

- Y. Sogar Simamora, *Hukum Kotrak : Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di Indonesia*, Kantor Hukum “Wins & Partners”, Surabaya, 2013, h. 237.
- Janus Sidabalok, Op. Cit, h. 84.
- Erman Rajagukguk. 2000. *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*. Jakarta : Ciiandra Pratama. Halaman 14
- Program Magister Ilmu Hukum . *Pedoman Penulisan Tesis*. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.2018. Hlm. 4
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung. Alfabet. 2009. Hlm.29
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha*. Jakarta :Pustaka Yutisia. h. 23
- Djumadi. 2008. *Hukum Perhuruan Perjanjian Kerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo. h. 14
- F.X.Djumialdji. 2008, *Perjanjian Kerja (edisi revisi)*. Jakarta: Sinar Grafika. h. 4
- YW.Sunindhia dan Ninik Widiyanti. 1998. *Masalah PHK dan Pemogokan*. Jakarta : Bina Aksara H. 129
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005. Hlm. 199
- G.Kartasapoetra. 1992. *Hukum Perhuruan Di Indonesia menurut Pancasila*. Jakarta. Sinar Grafindo. H. 28
- Marzuki. *Motodologi Riset*. Cet ke-9. Yogyakarta. BPFE UII. 2002. Hlm. 43
- Edy S.Sidarbular. 2008. *Pedoman Penyelesaian PHK*. Jakarla: Pranita Offsheetl. H. 2
- Andrian Sutedi. 2009, *Hukum Perhuruan*. Jakarta : Sinar Grafika.Halaman 108-113.
- Program Magister Ilmu Hukum. *Pedoman Penulisan Tesis*. Op.cit, Hlm. 12

B. Artikel dan Jurnal

<http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6621/1/u9agDwAAQBAJ.pdf>

<https://www.dslalawfirm.com/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan/>

[https://www.academia.edu/32052301/ARTIKEL TENTANG KETENAGAKERJ
AAN](https://www.academia.edu/32052301/ARTIKEL_TENTANG_KETENAGAKERJ
AAN)

C. Internet

[https://www.academia.edu/40711037/MAKALAH PERMASALAHAN BURUH
DAN SOLUSINYA YANG ADA DI INDONESIA](https://www.academia.edu/40711037/MAKALAH_PERMASALAHAN_BURUH
DAN_SOLUSINYA YANG ADA DI INDONESIA). Di akses pada 12
Juli 2021 Pukul 23:17 Wib.

[https://www.academia.edu/15051117/Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia da
n_Solusinya](https://www.academia.edu/15051117/Masalah_Ketenagakerjaan_di_Indonesia_da
n_Solusinya). Di akses pada 13 Juli 2021 Pukul 18.54 Wib.

[https://www.hukumperseroanterbatas.com/pembubaran-perseroan/penutupan-
perusahaan-lock-out-sebagai-salah-satu-hak-pengusaha/](https://www.hukumperseroanterbatas.com/pembubaran-perseroan/penutupan-
perusahaan-lock-out-sebagai-salah-satu-hak-pengusaha/). Di akses pada 18 Juli
2021 Pukul 21.47 Wib

D. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

Undang- Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020

Permen No. 35 Tahun 2021

E. Putusan

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 19/PUU-IX/2011 tanggal
13 Juni 2012.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No: 466 K/Pdt.Sus/2012 tanggal 20 Februari 2013.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR SINGKATAN



PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PHI	: Pengadilan Hubungan Industrial
UUD	: Undang – Undang Dasar
UU	: Undang – Undang
IGA	: Income Generating Activity
Kemenaker	: Kementerian Ketenagakerjaan
Kepmenaker	: Keputusan Menteri Ketenagakerjaan
PP	: Peraturan Pemerintah
Permenaker	: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan
CPO	: Crude Palm Oil
IPO	: Initial Public Offering
PUT	: Penawaran Umum Terbatas
PT	: Perseroan Terbatas
SDM	: Sumber Daya Manusia
MA	: Mahkamah Agung