

BAB III

KASUS PEKERJA KONTRAK YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA SEBELUM KONTRAK HABIS

A. Kasus Pekerja Kontrak yang Diputus Hubungan Kerjanya Sebelum Kontrak Habis oleh PT. Blue Scope Steel Indonesia

Pada tanggal 31 Januari 2019, ratusan buruh yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan Minyak Gas Bumi dan Umum (FSP KEP) melakukan demo terhadap perusahaan tempat mereka bekerja yaitu PT. Blue Scope Steel Indonesia. Perusahaan ini beralamat di Kawasan Industri KIEC Kav. 02, Jalan Asia Raya, Kotasari, Kecamatan Gerogol, Kota Cilegon. Demo ini didasarkan pada isu Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT Blue Scope Steel Indonesia terhadap karyawannya.

Dilansir dalam TitikNOL.com PT Blue Scope Steel memutuskan hubungan kerja dengan 75 pekerja kontrak sebelum masa kontrak habis pada tanggal 21 November 2018. Wakil Ketua bidang Advokasi KEP PT Blue Scope Steel, Eli Idris mengatakan bahwa para pekerja kontrak yang di PHK sudah melakukan *hearing* dengan PLT Wali Kota dan Kepala Disnaker setempat, tetapi dari pihak PT. Blue Scope Steel sendiri seolah-olah tidak mau mematuhi aturan. Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan hukum dalam persoalan ini. Pihak yang memutuskan hubungan kerja sebelum jangka waktu hubungan kerja habis harus ganti rugi sebesar sisa masa kontrak. Pihak PT. Blue Scope Steel malah menawarkan biaya kompensasi dan tidak mau mengikuti aturan.

Eli mengungkapkan bahwa setelah melaksanakan proses negoisasi yang panjang, pihak Blue Scope Steel sepakat memberikan ganti rugi berupa uang kompensasi sebesar kurang lebih 23 Juta untuk masing-masing pekerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya. Namun jumlah uang tersebut ditolak oleh para pekerja kontrak yang di PHK karena menganggap pihak perusahaan tidak menaati peraturan yang berlaku.

Sisa kontrak dari masing-masing pekerja kontrak yang di PHK adalah 18 bulan. Jika berpacu dengan UMK Kota Cirebon maka setiap pekerja berhak mendapatkan ganti rugi kurang lebih 65 Juta. Para pekerja kontrak mendapatkan kerugian sebesar 42 Juta jika mereka menyepakati tawaran kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut.

Aksi unjuk rasa ini menuntut tidak adanya Pemutusan Hubungan Kerja. Jika memang Pemutusan Hubungan Kerja adalah jalan terakhir, maka para pekerja kontrak yang di-PHK menuntut hak-haknya harus diselesaikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Kasus Pekerja Kontrak yang Diputus Hubungan Kerjanya Sebelum Kontrak Habis oleh UCWeb Inc. Alibaba Group

Kebijakan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap 12 pekerja kontrak yang dilakukan oleh UCWeb. Inc menuai tuntutan karena pemecatannya dinilai menabrak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Salah satu pekerja kontrak yang menjadi korban PHK sebelum masa kontrak

habis, Rizky Fadulloh menjelaskan kronologi pemecatan yang dilakukan oleh UCWeb. Inc yang jelas tidak sesuai dengan ketentuan.

Tanggal 20 Desember 2018, pihak perusahaan memberikan pengumuman PHK secara sepihak. Rencana itu dilakukan kepada 12 pekerja kontrak yang bekerja dalam sistem dan organisasi perusahaan UCWeb namun kepegawaiannya di bawah kuasa PT. CAD Solusindo. Rencana pemutusan hubungan kerja ini tidak disampaikan secara serempak kepada 12 pekerja kontrak. Rencana ini disampaikan kepada satu-persatu pekerja kontrak secara bergilir.

Satu orang pekerja kontrak dipanggil ke ruangan kantor perwakilan UCWeb Inc. Indonesia yang bertempat di Capital Place Tower lantai 23, Jalan Gatot Soebroto RT 6 RW 1, Kuningan Barat, Jakarta Selatan. Para Penyampai maksud pemutusan hubungan kerja terdiri dari tiga perusahaan yang terkait dengan para karyawan, yaitu: perwakilan UCWeb Inc., perwakilan Channel Beyond, perwakilan CAD Solusindo. Ketika menyampaikan maksud pemutusan hubungan kerja tersebut, mereka beralasan bahwa pemutusan hubungan kerja kepada pekerja kontrak dilakukan berdasarkan keputusan sepihak UCWeb Inc. karena hendak mengubah strategi bisnis. Para pekerja kontrak yang dipanggil tidak diikuti sertakan dalam strategi baru ini sehingga harus diputus hubungannya secara sepihak oleh UCWeb Inc.

Saat terjadi proses pemutusan hubungan kerja ini, pihak perusahaan menetapkan bahwa 12 pekerja kontrak tersebut dianggap bukan lagi sebagai karyawan yang bekerja untuk UCWeb Inc. Sejak tanggal 21 Januari 2019. Kemudian dalam jangka waktu satu bulan tersebut kedua belas pekerja kontrak

dipersilakan melonggarkan waktu untuk mencari kerja ditempat lain dan tidak diwajibkan melakukan pekerjaan.

Pihak perusahaan juga hanya memberikan gaji Desember secara penuh yang diberikan pada tanggal 7 Januari 2019, gaji Januari hingga tanggal berakhirnya masa kerja yang diputus hubungannya secara sepihak atau dengan kata lain hanya hingga tanggal 20 Januari 2019, memberikan hak bonus karyawan pada 2018, serta uang kerohiman dari pihak CAD Solusindo yang nominalnya 3 Juta rupiah pada tanggal 7 Februari 2019. Pihak Perusahaan mengklaim bahwa uang yang disebutkan dalam pengumuman PHK tersebut sebagai bentuk ‘kompensasi’. Ketiga perusahaan tidak bertanggungjawab terhadap sisa masa kontrak pekerja yang dipecat. Padahal kedua belas pekerja kontrak tersebut masih memiliki sisa masa kontrak kerja.

Rizky mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak mengindahkan Pasal 151 dan 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dimana pihak pengusaha harus mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Jika memang harus diadakan pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja setelah mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK

A. Penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Kontrak di PT. Blue Scope Steel Indonesia & UCWeb Inc. Alibaba Group

Pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha memiliki kedudukan yang sama di mata hukum. Jika mengutip perkataan Prof. Laica Marzuki pekerja/buruh dan pengusaha memiliki kedudukan yang sama dan sederajat karena keduanya mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian kerja yang bersifat timbal-balik. Keduanya memiliki hubungan kerja yang dihasilkan dari sebuah perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja merupakan sesuatu yang konkrit. Keduanya berhak untuk menuntut hak-haknya ketika seiring berjalannya hubungan kerja salah satu pihak tidak berlaku adil. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak pekerja dalam beberapa pasal, salah satunya dalam Pasal 5 dan Pasal 6. Setiap tenaga kerja berhak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setelah mendapatkan pekerjaan, pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pekerja/buruh di perusahaan PT. BlueScope Steel dan UC Web Inc. mengikatkan diri dengan bentuk perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Ketentuan

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pihak pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu permasalahan hubungan industrial. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial merumuskan bahwa perselisihan hubungan industrial terjadi jika adanya perbedaan pendapat antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh atau serikatnya mengenai hak, perselisihan kepentingan dan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha karena suatu alasan tertentu. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menganjurkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan jalan terakhir jika terjadi perselisihan hubungan industrial. Pihak yang memutus hubungan kerja harus menjamin bahwa pemutusan hubungan kerja yang ia lakukan sesuai prosedur yang diatur oleh undang-undang. Penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah sebuah tolak ukur kelegalan peristiwa pemutusan hubungan kerja tersebut.

Kedua kasus dalam penelitian ini mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Menurut pihak Dinas Tenaga Kerja, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja apabila pekerja tersebut

melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB). Sebelum memutus hubungan kerja, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara tiga kali berturut-turut.

Selain karena kesalahan pekerja, pemutusan hubungan kerja mungkin dilakukan karena alasan lain. Misalnya bila perusahaan memutuskan untuk melakukan efisiensi, penggabungan dan peleburan dalam keadaan merugi/pailit. Pemutusan hubungan kerja akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan.

Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sebelum masuk ke dalam Pengadilan Hubungan Industrial, pihak pekerja/buruh dan pengusaha juga harus melaksanakan upaya penyelesaian perselisihan diluar pengadilan yaitu upaya bipartit dan tripartit (konsoliasi dan mediasi).

Berikut analisis penyebab pemutusan hubungan kerja dalam kedua kasus tersebut:

1. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Kontrak di PT. BlueScope Steel Indonesia

Pihak PT. BlueScope Steel Indonesia memutus hubungan kerja dengan 75 pekerja kontraknya dikarenakan PT. BlueScope Steel mengakhiri kerjasamanya dengan PT. Buana Sentra Swakarsa. Pihak pekerja kontrak mengajukan tuntutan agar diperkejakan kembali oleh PT. Buana Sentra Swakarsa di PT. BlueScope

Steel atau dipenuhi hak-hak pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak habis.

Kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. BlueScope Steel termasuk kedalam jenis pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengusaha, dimana pemutusan hubungan kerja tersebut atas kehendak pengusaha. Namun, jika memperhatikan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal perundingan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.” Dan Pasal 151 ayat (3) yang berbunyi: “Dalam hal perundingan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.” Maka perusahaan tidak bisa memutuskan hubungan kerja semena-mena.

Sesuai dengan yang disampaikan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam wawancara, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak PT. Blue Scope Steel Indonesia kepada 75 pekerja kontraknya bisa dikatakan pemutusan hubungan kerja karena peleburan akibat mengakhiri kerjasama dengan PT. Buana Sentra Swkarsa. Tahap pertama yang harusnya dilakukan oleh PT. Blue Scope Steel Indonesia adalah memberikan surat akan diadakannya

pemutusan hubungan kerja kepada pihak pekerja kontrak yang akan diputus hubungan kerjanya. Namun pihak PT. Blue Scope Steel tidak melakukannya.

Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, pihak PT. BlueScope Steel juga seharusnya melakukan perundingan terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh. Tetapi pada faktanya, PT. BlueScope Steel sama sekali tidak melakukan perundingan terlebih dahulu dan memilih untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak.

Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jadi, untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai alasan pekerja/buruh berhak diputus hubungannya oleh pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. BlueScope Steel jelas menyalahi aturan karena pihak pengusaha sama sekali tidak mengajukan perundingan dan tidak meminta penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Maka dapat dikatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. BlueScope Steel Indonesia tidak legal dan belum sesuai ketentuan.

PT. BlueScope Steel menjanjikan uang kompensasi sebesar kurang lebih 23 Juta untuk setiap pekerja-nya. Tetapi jika mengutip Pasal 62 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhir jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak yang lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.” Maka uang kompensasi tersebut tidak sebanding dengan perhitungan yang ditentukan dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasalnya, sisa kontrak para pekerja yang diputus hubungannya masih bersisa 18 bulan lagi. Jika diperhitungkan dengan UMK Kota Cilegon maka seharusnya PT. BlueScope Steel Indonesia memberikan uang ganti rugi sebesar 65 Juta. Jika para pekerja yang diputus hubungannya mengiyakan tawaran PT. BlueScope Steel Indonesia, maka mereka akan memiliki kerugian sebesar 42 Juta.

2. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Kontrak di UCWeb Inc. Alibaba Group

UCWeb Inc. memutus hubungan kerja dengan kedua belas pekerja kontrak dengan alasan hendak mengubah strategi bisnis. Hal ini disampaikan kepada pekerja satu-persatu. Sebagai gantinya, pihak perusahaan memberikan biaya kompensasi kepada para pekerja yang diputus hubungannya.

Pemutusan hubungan kerja dalam kasus ini masuk kedalam jenis pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja prakarsanya berasal

dari keputusan pengusaha. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh UCWeb Inc. tidak termasuk kedalam pengaturan mengenai alasan pengusaha dapat memutuskan hubungannya dengan pekerja/buruh yang tercantum dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Namun jika mengutip dari penjelasan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak UCWeb Inc. termasuk kedalam pemutusan hubungan kerja guna meningkatkan efisiensi perusahaan. Alasan pemutusan hubungan kerja tersebut diperbolehkan tapi tetap harus sesuai dengan prosedur yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Jika mengutip Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal perundingan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.” Maka tindakan yang dilakukan UCWeb Inc. sudah sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal tersebut. Kedua belah pihak melakukan musyawarah/bipartit tanggal 8 Januari 2019 agar mencapai kesepakatan bersama.

Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhir jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana

yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak yang lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.” menjadi kekuatan hukum bagi tuntutan yang diberikan pekerja kontrak kepada pihak UCWeb Inc. Seharusnya para pekerja kontrak diberikan ganti rugi sebesar upah masa kontrak yang masih bersisa. Uang kompensasi yang ditawarkan oleh UCWeb Inc tidak sebanding dengan ganti rugi yang diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut.

Pihak UCWeb Inc. berdalih perjanjian kerja berakhir karena ketentuan Pasal 61d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama yang dapat berakhirnya hubungan kerja.” Namun dalam kasus ini pihak perusahaan tidak memberikan bukti ketentuan yang dapat mengakhiri hubungan kerja karena strategi bisnis baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama. Jika pihak UCWeb Inc. berdalih bahwa ketentuan tersebut diberitahukan secara lisan maka ketentuan tersebut batal demi hukum karena menurut Pasal 57 ayat (1) yang berbunyi: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin.

Pihak UCWeb Inc. masih bersikukuh dengan pendiriannya yang memilih untuk memberikan uang kompensasi ketimbang memberikan biaya ganti rugi kepada pekerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak. Melihat usaha dari keduanya untuk melaksanakan Bipartit merupakan sebuah jalan tengah

dan sudah sesuai dengan ketentuan tahapan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun untuk biaya kompensasi yang diberikan UCWeb Inc. kepada para pekerja kontraknya belum sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Upaya Hukum yang dapat dilakukan oleh Pekerja Kontrak yang Diputus Hubungannya sebelum Masa Kontrak Habis

Ketika pekerja/buruh mengikatkan suatu perjanjian dengan pengusaha maka kedua belah pihak mutlak harus meyakini perjanjian kerja tersebut. Hal ini sesuai dengan adagium yang dikatakan oleh Grotius mengenai *Pacta Sunt Servanda*. "*Promissorum Implemendorum Obligati*" yang berarti seseorang yang mengikatkan diri pada sebuah janji mutlak harus memenuhi janji tersebut.

Perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Maka kedua belah pihak harus mematuhi aturan tersebut. Jika terjadi sengketa dalam perjanjian, maka pihak yang dirugikan dapat membawa permasalahan ini ke jalur hukum.

Pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak ini berhak mendapatkan perlindungan hukum dalam bentuk perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Pemutusan hubungan kerja pekerja kontrak yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha termasuk ke dalam Perselisihan Hubungan Industrial. Prinsip penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibagi menjadi dua tahap. Tahap pertama berpacu pada Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.”. Tahap ini dapat dilakukan dengan bentuk berdiskusi antara kedua belah pihak agar mendapatkan solusi yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Ketika sudah melaksanakan tahap pertama namun tidak sukses, maka pihak pekerja dapat melanjutkan ke tahap kedua. Tahap kedua dalam prinsip penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tercantum dalam Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana yang diatur dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.”.

Prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Langkah pertama yang perlu ditempuh adalah bipartit, dimana kedua belah pihak berunding dan harus diselesaikan paling lama 30 hari terhitung dari pertama kali dilakukan perundingan. Apabila upaya melalui bipartit gagal maka pihak pekerja/buruh harus mencatatkan perselisihannya kepada dinas ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya bipartit telah dilakukan. Ketika melakukan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah

pihak yang memuat nama, alamat, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak, kesimpulan, dan tanda tangan para pihak.

Prosedur selanjutnya melalui proses Konsiliasi. Penyelesaian melalui proses konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang sudah memenuhi syarat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga negara Indonesia;
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 Tahun;
- d. Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S-1);
- e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan; dan
- i. Syarat lain ditetapkan oleh Menteri.

Kedua belah pihak dapat mengajukan konsiliator untuk menangani perkara yang berada disetiap kantor dinas ketenagakerjaan setelah para pihak mengajukan permintaan tertulis kepada konsiliator. Sebelum melakukan konsiliasi, konsiliator berhak melakukan penelitian mengenai duduk perkara kedua belah pihak. Jika konsiliasi berhasil maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dan kedua belah pihak bisa menolak/menerima anjuran tertulis tersebut. Konsiliasi harus selesai dalam waktu 30 hari sejak dimulainya konsiliasi.

Prosedur selanjutnya adalah proses Mediasi. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang telah memenuhi syarat dan ditetapkan menteri sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial yang berada disetiap kantor dinas ketenagakerjaan. Syarat tersebut ialah:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga negara Indonesia;
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan;
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S-1); dan
- g. Syarat lain ditetapkan oleh Menteri.

Apabila telah tercapai kesepakatan melalui proses mediasi maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat ditolak/diterima oleh keduabelah pihak. Mediator harus menyelesaikan proses mediasi selambatlambatnya 30 hari sejak mediasi dilaksanakan.

Jika penyelesaian melalui mediasi masih belum berhasil maka pekerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak dapat mendaftarkan perkaranya ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan kewajiban dari para pihak yang berselisih, melainkan merupakan hak. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsultasi. Pekerja dapat meminta bantuan serikat pekerja/serikat buruh untuk

dijadikan sebagai kuasa hukumnya dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.

Jika perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tersebut pailit tetap saja pengusaha tidak boleh mengabaikan hak-hak pekerja. Kepailitan bukanlah serta merta akhir hidup suatu perusahaan. Dalam hal suatu perusahaan dinyatakan pailit, berarti perusahaan tersebut kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya. Pasca dinyatakan pailit, perusahaan masih dapat beroperasi bahkan diharapkan perusahaan tetap produktif untuk mendapatkan pemasukan uang.

Secara hukum, hubungan antara pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya sebelum masa kontrak habis oleh perusahaan yang pailit telah diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan jelas menyatakan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.

Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan putusan No. 62/PUU-XI/2013 yang menegaskan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut harus dimaknai bahwa pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang harus didahulukan atas semua jenis kreditur, termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk oleh pemerintah.