

**PENYELESAIAN HAK-HAK BURUH DALAM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DI PT MALINDO
KARYA LESTARI**

HASNATI¹, SANDRA DEWI², ANDREW SHANDY UTAMA³

^{1,2,3}Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning

¹hasnati@unilak.ac.id, ²sandradewi@unilak.ac.id, ³andrew.fh.unilak@gmail.com

ABSTRACT

Based on Article 153 Paragraph (1) of the Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower, it is stipulated that employers are prohibited from terminating workers because the workers establish and become members or administrators of labor unions. However, from 2017 to 2018, PT Malindo Karya Lestari terminated 23 workers because these workers founded and became members or administrators of labor unions. This study aims to analyze the settlement of labor rights in termination of employment at PT Malindo Karya Lestari. The method used in this research is empirical legal research. Based on Article 156 Paragraph (1) of the Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower, it is regulated that in the event of termination of employment, the entrepreneur is obliged to pay for the rights of workers, namely severance pay, gratuity for years of service, and compensation for workers' rights. However, PT Malindo Karya Lestari also did not pay severance pay, service fees and compensation for workers' rights. The settlement of disputes over termination of employment between PT Malindo Karya Lestari and the workers is carried out based on the Law of the Republic of Indonesia Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes through bipartite negotiations by deliberation between workers and the company, tripartite negotiations by the Mediator of Industrial Relations at the Riau Province Manpower Office. , and filed a lawsuit with the Industrial Relations Court at the Pekanbaru District Court. On April 20, 2022, the Panel of Judges of the Industrial Relations Court at the Pekanbaru District Court through Decision Number 105/Pdt.Sus-PHI/2021/PNPbr sentenced PT Malindo Karya Lestari to pay severance pay, gratuity for years of service, and compensation for workers' rights.

Keywords: Labour, Work Termination, Solution

ABSTRAK

Berdasarkan Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh karena buruh tersebut mendirikan dan menjadi anggota atau pengurus serikat buruh. Namun, pada tahun 2017 hingga tahun 2018, PT Malindo Karya Lestari melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 23 orang buruh karena buruh tersebut mendirikan dan menjadi anggota atau pengurus serikat buruh.

Published by

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa penyelesaian hak-hak buruh dalam pemutusan hubungan kerja di PT Malindo Karya Lestari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib membayar hak-hak buruh yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak buruh. Namun, PT Malindo Karya Lestari juga tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak buruh. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT Malindo Karya Lestari dan para buruh dilakukan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan bipartit secara musyawarah antara buruh dan perusahaan, perundingan tripartit oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Pada tanggal 20 April 2022, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru melalui Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2021/PNPbr menghukum PT Malindo Karya Lestari untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak para buruh.

Kata kunci: Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian

PENDAHULUAN

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dan buruh berdasarkan perjanjian, baik lisan maupun tertulis, mengenai suatu pekerjaan dan upah (Sutedi, 2009). Hubungan kerja berakhir apabila buruh meninggal dunia, jangka waktu perjanjian kerja berakhir, putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang *inkracht*, serta keadaan atau peristiwa tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan hubungan kerja berakhir (Bambang, 2013).

Berdasarkan Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh karena buruh tersebut mendirikan dan menjadi anggota atau pengurus serikat buruh (Purnomo & Soekirno, 2022). Namun, pada tahun 2017 hingga tahun 2018, PT Malindo Karya Lestari melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 23 (dua puluh tiga) orang buruh karena buruh tersebut mendirikan dan menjadi anggota atau pengurus serikat buruh, yaitu Hiskia Hasudungan Sitorus, Ganda Oktafiandi, Bernad Walken Tambunan, Lestari Subali, Chandra Parto

Simatupang, Purwanto, Dedi, Walimson Barutu, Heriyanto, Irwan Supriyanto, Bambang Winardi, Syawalludianto, Jonggi Pangaribuan, Rico Pajrianto Marudut Pardede, Pecetman Sitohang, Andhi Pria Admaja, Pandapotan Hamonangan Gultom, Januari T.P. Nababan. Prengky Kriswanto Simorangkir, Roganda Nababan, M. Arif Pranata, Robby Sanjaya, dan Osri Donal.

Selain itu, berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib membayar hak-hak buruh yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak buruh sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Wijayanti, 2014). Namun, PT Malindo Karya Lestari juga tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak buruh.

Dari latar belakang masalah yang telah digambarkan di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana penyelesaian hak-hak buruh dalam

pemutusan hubungan kerja di PT Malindo Karya Lestari?

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah menggunakan metode, sistematika, dan pemikiran tertentu dengan tujuan untuk menganalisa dan memecahkan suatu permasalahan (Marzuki, 2011). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah suatu kegiatan ilmiah dalam menganalisa implementasi peraturan perundang-undangan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh di lokasi penelitian serta data sekunder yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, jurnal-jurnal ilmiah, dan literatur hukum. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan kerja di satu sisi merupakan ranah hukum privat. Hal ini dikarenakan hubungan kerja dilandasi

oleh perjanjian antara pengusaha dan buruh (Utama, 2021). Namun di sisi lain, hubungan kerja merupakan ranah hukum publik. Hal ini dikarenakan pemerintah bertanggung jawab melindungi hak-hak buruh apabila perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau pengusaha menyalahgunakan kekuasaan terhadap buruh (Hasnati et al., 2022).

Pada tahun 2017, para buruh PT Malindo Karya Lestari bergabung menjadi anggota Federasi Buruh Indonesia Kota Pekanbaru dan mendirikan di PT Malindo Karya Lestari. Setelah Federasi Buruh Indonesia Unit PT Malindo Karya Lestari terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, para buruh menyampaikan pemberitahuan kepada Direktur PT Malindo Karya Lestari. Direktur PT Malindo Karya Lestari melarang para buruh mendirikan serikat buruh di perusahaan. Akibatnya, para buruh yang bergabung menjadi pengurus dan anggota Federasi Buruh Indonesia Unit PT Malindo Karya Lestari dimutasi ke PT Malindo Karya Lestari Cabang Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan.

Pengurus dan anggota Federasi Buruh Indonesia Unit PT Malindo Karya Lestari yang menolak dimutasi ke PT Malindo Karya Lestari Cabang

Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan didampingi Ketua Federasi Buruh Indonesia Kota Pekanbaru yang bernama Bobby Febrianto kemudian melaporkan Direktur PT Malindo Karya Lestari karena melanggar ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh yang mengatur bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi buruh untuk membentuk, menjadi anggota, menjadi pengurus, atau menjalankan kegiatan serikat buruh dengan cara melakukan mutasi kerja. Sejalan dengan itu, berdasarkan Pasal 43 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh ditegaskan bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi buruh untuk membentuk, menjadi anggota, menjadi pengurus, atau menjalankan kegiatan serikat buruh dengan cara melakukan mutasi kerja dipidana dengan pidana penjara minimal 1 (satu) tahun dan maksimal 5 (lima) tahun atau serta denda minimal Rp100.000.000 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) (Surya, 2018). Direktur PT Malindo Karya Lestari dalam persidangan dinyatakan bersalah melalui Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 503/Pid.Su/2018/PNPbr.

Pada tahun 2018, pengurus dan anggota Federasi Buruh Indonesia Unit PT Malindo Karya Lestari yang menolak dimutasi ke PT Malindo Karya Lestari Cabang Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan justru dianggap mengundurkan diri dari perusahaan. Oleh karena itu, PT Malindo Karya Lestari kemudian melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 23 (dua puluh tiga) orang buruh tanpa membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak buruh.

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur bahwa perselisihan hubungan industrial diupayakan terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit secara musyawarah antara buruh dan perusahaan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja (Wibowo & Sudiro, 2021). Para buruh PT Malindo Karya Lestari sudah melakukan upaya perundingan bipartit dengan pihak perusahaan, namun tidak ada hasil.

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur bahwa apabila perundingan bipartit gagal,

maka para pihak dapat mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja di daerah untuk diselesaikan melalui perundingan tripartit oleh Mediator Hubungan Industrial. Para buruh PT Malindo Karya Lestari sudah mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dan melakukan upaya perundingan tripartit dengan pihak perusahaan, namun tidak ada hasil. Berdasarkan Pasal 13 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur bahwa apabila perundingan tripartit tidak menghasilkan kesepakatan, maka Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan anjuran tertulis. Oleh karena itu, pada tanggal 30 Juli 2018 Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau mengeluarkan anjuran tertulis bahwa PT Malindo Karya Lestari dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para buruh berpedoman pada Pasal 161 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak buruh dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja. Namun, PT Malindo Karya Lestari tidak bersedia

membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak buruh.

Berdasarkan Pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur bahwa apabila salah satu pihak menolak anjuran tertulis dari Mediator Hubungan Industrial, maka para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di daerah (Is & Sobandi, 2020). Pada tanggal 6 Februari 2019, para buruh PT Malindo Karya Lestari menggugat pihak perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Namun, Majelis Hakim menyatakan bahwa gugatan para buruh tidak dapat diterima (*Niet Ontvanklijke Verklaard*) melalui Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PNPbr. Pada tanggal 3 Desember 2019, para buruh PT Malindo Karya Lestari kembali menggugat pihak perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Namun, Majelis Hakim menyatakan bahwa gugatan para buruh tidak dapat diterima (*Niet Ontvanklijke Verklaard*) melalui Putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2019/PNPbr.

Dari 23 (dua puluh tiga) orang buruh, tahun 2021 hanya tersisa 11 (sebelas) orang buruh yang masih belum menyerah dalam memperjuangkan hak-haknya, yaitu Bernad Walken Tambunan, Jonggi Pangaribuan, Lestari Subali, Irwan Supriyanto, Dedi, M. Arif Pranata, Purwanto, Bambang Winardi, Ganda Oktafiandi, Heriyanto, dan Walimson Barutu. Pada tanggal 21 Desember 2021, para buruh PT Malindo Karya Lestari yang sepakat untuk menggunakan jasa Advokat di Kota Pekanbaru bernama Muhammad Febriansyah kembali menggugat pihak perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Hasilnya, Majelis Hakim akhirnya mengabulkan gugatan para buruh. Majelis Hakim menyatakan bahwa mutasi kerja ke PT Malindo Karya Lestari Cabang Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan bertentangan dengan ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, melalui Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2021/PNPbr, pada tanggal 20 April 2022 Majelis Hakim menghukum PT Malindo Karya Lestari untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa

kerja, dan uang penggantian hak buruh terhadap 11 (sebelas) orang buruh sebesar Rp384.175.824 (tiga ratus delapan puluh empat juta seratus tujuh puluh lima ribu delapan ratus dua puluh empat rupiah).

KESIMPULAN

Berdasarkan Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh karena buruh tersebut mendirikan dan menjadi anggota atau pengurus serikat buruh. Namun, pada tahun 2017 hingga tahun 2018, PT Malindo Karya Lestari melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 23 (dua puluh tiga) orang buruh karena buruh tersebut mendirikan dan menjadi anggota atau pengurus serikat buruh. Berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib membayar hak-hak buruh yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak buruh. Namun, PT Malindo Karya Lestari juga tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang

Published by

penggantian hak buruh. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT Malindo Karya lestari dan para buruh dilakukan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan bipartit secara musyawarah antara buruh dan perusahaan, perundingan tripartit oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Pada tanggal 20 April 2022, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru melalui Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2021/PNPbr menghukum PT Malindo Karya Lestari untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak para buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia.
- Hasnati, H., Dewi, S., & Utama, A. S. (2022). Penerapan Upah Minimum di Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

- tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.1581/XI/2020 pada Masa Pandemi Covid-19. *Jotika Research in Business Law*, 1(1), 12–18. <http://journal.jotika.co.id/index.php/JRBL/article/view/22>
- Is, M. S., & Sobandi, S. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Kencana Prenada Media.
- Marzuki, P. M. (2011). *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media.
- Purnomo, P., & Soekirno, S. (2022). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pengusaha. *Krisna Law*, 4(1), 49–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.37893/krisnalaw.v4i1.460>
- Surya, D. M. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan. *Wawasan Yuridika*, 2(2), 169–186. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25072/jwy.v2i2.182>
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.
- Utama, A. S. (2021). Law and Social Dynamics of Society. *International Journal of Law and Public Policy*, 3(2), 107–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.36079/lamintang.ijlapp-0302.266>
- Wibowo, A. P., & Sudiro, A. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid-19. *To-Ra*, 7(1), 135–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.33541/JtVol5Iss2pp102>
- Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.