

BAB III

UPAYA HUKUM YANG DAPAT DILAKUKAN PEKERJA YANG DI PHK KARENA PAILIT APABILA TIDAK MENDAPATKAN HAKNYA

3.1. Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan atau *industrial relations*. Dalam Pasal 1 angka 16 UU 13/2003, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Dari pengertian di atas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni sebagai berikut :

- a. Adanya suatu sistem hubungan industrial.
- b. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.
- c. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa.²⁰

Definisi dari perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 22 UU 13/2003, menyatakan bahwa :

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.”

²⁰Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, Hal. 57.

Perselisihan tersebut di atas dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak buruh akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja, yaitu perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya dalam satu perusahaan, dikarenakan tidak adanya kesesuaian paham mengenai kenaggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat buruh.

Hal-hal tersebut di atas tercantum dalam Pasal 1 angka 1, 2, 3, 4, dan 5 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut UU 2/2004. Di dalam UU 2/2004 juga mengatur hal-hal mengenai apa saja yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial.

3.2. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

3.2.1. Musyawarah secara bipartit

Musyawarah secara bipartit adalah musyawarah yang dilakukan oleh dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Menurut Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004 mewajibkan untuk menempuh upaya penyelesaian secara bipartit terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat dalam hal perselisihan hubungan industrial.

Subyek yang terdapat di dalam musyawarah ini ada pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Dan obyeknya adalah perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian secara bipartit menurut UU 2/2004 harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka musyawarah bipartit dianggap gagal.

Dalam musyawarah secara bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui musyawarah bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka instansi tersebut mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah berkas telah lengkap, maka ditawarkan kepada pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.

Dalam Pasal 4 ayat (5) UU 2/2004 menjelaskan bahwa penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja. Dan Pasal 4 ayat (6) UU 2/2004 menjelaskan bahwa penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan serikat pekerja.

Setiap musyawarah bipartit harus dibuat risalah yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat musyawarah;
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil musyawarah; dan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan musyawarah.

Dalam hal musyawarah yang dilakukan dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang dibuat para pihak. Perjanjian bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak dan wajib didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri (PHI) di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Dan perjanjian bersama yang telah didaftarkan akan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan dalam perjanjian bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar PHI tempat pendaftaran perjanjian bersama tersebut, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui PHI di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke PHI yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

3.2.2. Penyelesaian melalui *Alternative Dispute Resolution*

Penyelesaian melalui *Alternative Dispute Resolution* (ADR) bisa juga dikatakan sebagai penyelesaian sengketa secara nonlitigasi. Litigasi berasal dari kata bahasa Inggris, yakni "*litigation*" yang berarti pengadilan. Jadi nonlitigasi dapat diartikan di luar pengadilan. Sehingga penyelesaian sengketa secara nonlitigasi adalah penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang didasarkan pada hukum. Atau dapat dikatakan penyelesaian masalah hukum secara hukum dan nurani, sehingga dalam hal ini hukum dapat dimenangkan dan nurani dapat tunduk untuk mentaati kesepakatan secara sukarela tanpa ada yang merasa kalah.²¹

Penyelesaian secara ADR dapat ditempuh dengan beberapa cara, antara lain :

a. Mediasi

Menurut kamus hukum, mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa secara damai yang melibatkan bantuan pihak ketiga untuk memberikan solusi yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa.²² Sedangkan menurut Pasal 1 angka 11 UU 2/2004, mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

²¹I Wayan Wiryawan, I Ketut Artadi, *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan : Keterampilan Nonlitigasi Aparat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, 2009, hal. 4-5.

²²M. Marwan, *Op.Cit.*, hal. 426.

Keunggulan mediasi sebagai salah satu alternatif penyelesaian sengketa adalah sbegai berikut :

- 1) *Voluntary*, keputusan untuk bermediasi diserahkan kepada kesepakatan para pihak.
- 2) *Informal*, proses mediasi sangat fleksibel tergantung dari keinginan para pihak.
- 3) *Interest based*, tidak mencari siapa yang benar atau yang salah, tetapi lebih menjaga kepentingan masing-masing pihak.
- 4) *Future looking*, menekankan untuk menjaga hubungan para pihak selanjutnya.
- 5) *Parties oriented*, para pihak dapat secara aktif mengontrol proses mediasi.
- 6) *Parties control*, penyelesaian sengketa merupakan keputusan dari masing-masing pihak, mediator tidak dapat memaksakan untuk mencapai kesepakatan.²³

Prosedur penyelesaian melalui mediasi terhadap kasus perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU 2/2004. Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Mediator tersebut harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) Warga Negara Indonesia;
- 3) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- 4) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- 5) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- 6) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- 7) Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Dan menyelesaikan

²³Nurnaningsih Amriani, *Mediasi : Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, Rajawali Press, Jakarta, 2011, hal. 29-30.

tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Dalam hal mediasi mencapai suatu kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di PHI di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka :

- 1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- 2) Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- 3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran tertulis;
- 4) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- 5) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di PHI untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 6) Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu atau para pihak, maka salah satu atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan cara salah satu pihak mengajukan gugatan ke PHI setempat.

b. Konsiliasi

Menurut kamus hukum, konsiliasi adalah usaha untuk mempertemukan keinginan pihak-pihak bersengketa agar mencapai kesepakatan guna menyelesaikan sengketa dengan cara kekeluargaan.²⁴ Sedangkan menurut Pasal 1 angka 13 UU 2/2004, konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut

²⁴M. Marwan, *Op.Cit.*, hal. 376.

konsiliasi adalah penyelesaian perselesihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselesihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Salah satu perbedaan antara mediasi dan konsiliasi adalah berdasarkan rekomendasi yang diberikan oleh pihak ketiga kepada pihak yang bersengketa.²⁵

Prosedur penyelesaian melalui konsiliasi terhadap kasus perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 UU 2/2004. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Konsiliator harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) Warga negara Indonesia;
- 3) Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- 4) Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1);
- 5) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- 6) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- 7) Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- 8) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- 9) Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

²⁵Nurnaningsih Amriani, *Op.Cit.*, hal. 34.

Konsiliator yang telah terdaftar diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Dalam hal konsiliasi mencapai suatu kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di PHI di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka :

- 1) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- 2) Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
- 3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran tertulis;
- 4) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- 5) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di PHI untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu atau para pihak, maka salah satu atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan cara salah satu pihak mengajukan gugatan ke PHI setempat.

c. Arbitrase

Menurut kamus hukum, arbitrase adalah suatu cara penyelesaian sengketa perdata di luar peradilan umum yang hanya didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.²⁶ Sedangkan menurut Pasal 1 angka 15 UU 2/2004, arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja yang hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Prosedur penyelesaian melalui arbitrase terhadap kasus perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 UU 2/2004. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Arbiter yang berwenang harus arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter, seseorang harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) Cakap melakukan tindakan hukum;
- 3) Warga negara Indonesia;
- 4) Pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- 5) Berumur sekurang-kurang 45 (empat puluh lima) tahun;
- 6) Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- 7) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
- 8) Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

²⁶M. Marwan, *Op.Cit.*, hal. 54.

Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 dan masing-masing pihak mendapatkan 1 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- 2) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- 3) Jumlah arbiter yang disepakati;
- 4) Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- 5) Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk membuat perjanjian penunjukkan arbiter dengan para pihak yang berselisih. Perjanjiannya sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut :

- 1) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- 2) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- 3) Biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
- 4) Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- 5) Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- 6) Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
- 7) Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Perjanjian tersebut dibuat rangkap 3 masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Dalam hal arbitrase dilakukan oleh beberapa arbiter, maka asli dari perjanjian tersebut diberikan kepada Ketua Majelis Arbiter. Dalam hal arbiter telah menerima penunjukkan dan

menandatangani surat perjanjian, maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak. Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh para pihak.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Kemudian didaftarkan di PHI di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Apabila perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Tidak ditandatanganinya putusan

arbiter oleh seorang arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan, alasannya harus dicantumkan dalam putusan dan ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di PHI di wilayah arbiter menetapkan putusan. Dan dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di PHI yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Perintah tersebut harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- 1) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- 2) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- 3) Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- 4) Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- 5) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal permohonan dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase. Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan.

3.2.3. Penyelesaian melalui Lembaga Peradilan

3.2.3.1. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. (Pasal 1 angka 17 UU 2/2004)

Menurut Pasal 56 UU 2/2004, PHI 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 antar serikat pekerja.

Hukum acara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU 2/2004. Prosedur penyelesaian perselisihan melalui PHI diatur dalam Bab IV UU 2/2004.

3.2.3.2. Pengadilan Niaga

Pengadilan niaga adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan

memeberi putusan terhadap perkara kepailitan dan penundaan kewajiban dan pembayaran utang.²⁷ Ruang lingkup kewenangan Pengadilan Niaga tidak hanya mencakup perkara kepailitan dan penundaan kewajiban dan pembayaran utang saja. Namun juga berwenang menangani sengketa-sengketa komersial lainnya seperti sengketa di bidang Hak Kekayaan Intelektual dan sengketa dalam proses likuidasi bank yang dilakukan Lembaga Penjamin Simpanan.²⁸

Sesuai Pasal 1 angka 7 UU 37/2004 bahwa proses penyelesaian perkara kepailitan di Indonesia dilakukan di Pengadilan Niaga dalam lingkungan peradilan umum. Dan pekerja juga dapat mengajukan pailit kepada Pengadilan Niaga terhadap perusahaan dimana dia bekerja karena pekerja yang tidak terpenuhi haknya dapat berlaku sebagai kreditur. Tata cara pengajuan pailit dapat dilakukan pekerja sesuai dengan peraturan yang telah diatur dalam UU 37/2004.

Dalam hal wilayah Pengadilan Niaga yang berwenang memutus perkara kepailitan, terdapat beberapa hal yang harus diketahui oleh debitur dan kreditur sesuai Pasal 3 UU 37/2004, yaitu :

1. Permohonan pernyataan pailit diputuskan di Pengadilan Niaga di daerah tempat kedudukan hukum debitur.
2. Apabila debitur telah meninggalkan wilayah negara Republik Indonesia, Pengadilan Niaga yang berwenang menjatuhkan putusan adalah Pengadilan Niaga yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan hukum terakhir debitur.
3. Dalam hal debitur adalah persero suatu firma, Pengadilan Niaga yang berwenang menjatuhkan putusan adalah Pengadilan Niaga yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan hukum firma tersebut.
4. Dalam hal debitur tidak berkedudukan di wilayah negara Republik Indonesia tetapi menjalankan profesi atau usahanya di wilayah negara Republik Indonesia, Pengadilan Niaga yang berwenang menjatuhkan putusan adalah Pengadilan Niaga yang daerah hukumnya meliputi tempat

²⁷http://id.wikipedia.org/wiki/Pengadilan_Niaga, diakses tanggal 02 Juni 2014.

²⁸<http://hukumonline.com/klinik/detail/lt4d47cb095f46/lingkup-kewenangan-pengadilan-niaga>, diakses tanggal 02 Juni 2014.

kedudukan atau kantor pusat debitur menjalankan profesi atau usahanya di wilayah negara Republik Indonesia.

5. Dalam hal debitur merupakan badan hukum, Pengadilan Niaga yang berwenang menjatuhkan putusan adalah Pengadilan Niaga yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan hukum sebagaimana dimaksud dalam anggaran dasar badan hukum tersebut.

3.3. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja dalam kasus kepailitan

Pekerja yang di PHK dalam kasus kepailitan yang tidak terpenuhi hak-haknya oleh pengusaha dapat menempuh beberapa cara, baik secara litigasi maupun secara nonlitigasi. Secara litigasi, pekerja dapat mengajukan gugatan kepada PHI di wilayah pekerja tersebut bekerja (Pasal 81 UU 2/2004). Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus (Pasal 84 UU 2/2004). Dalam hal pekerja yang tidak memiliki dana untuk mengajukan gugatan, pekerja tersebut dapat meminta tolong kepada serikat pekerja sebagai kuasa hukumnya. Karena serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI untuk mewakili anggotanya (Pasal 87 UU 2/2004).

Dan secara nonlitigasi, pekerja dapat memilih penyelesaian dengan cara musyawarah bipartit, mediasi atau konsiliasi. Tata cara penyelesaian melalui musyawarah bipartit telah diatur dalam Pasal 6 dan 7 UU 2/2004. Penyelesaian melalui cara mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU 2/2004. Dan penyelesaian melalui cara konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 27 UU/2004.