

Penyelesaian
Sengketa Hubungan Industrial

Mashudi



PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL

Mashudi

Diterbitkan & Dicitak Oleh

CV. Jakad Publishing Surabaya 2019

Graha Indah Wisesa E11

Telp.: 081234408577

Anggota IKAPI No. 222/JTI/2019

E-mail : jakadmedia@gmail.com



@jakadmedia



Penerbit Jakad

Desain Isi : Dhiky Wandana

Desain Sampul : Dhiky Wandana

Hak cipta dilindungi oleh Undang-undang Ketentuan Pidana

Pasal 112 - 119 Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014

Tentang Hak Cipta.

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit

Cetakan Pertama :

Perpustakaan Nasional RI. Data Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Penulis : Mashudi

x + 322 hlm.; 15,5x23 cm

ISBN: 978-623-7033-79-0

KATA PENGANTAR

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS GRESIK

Assalamualaikum Wr. Wb.

Fakultas Hukum Universitas Gresik selalu melaksanakan tri dharma perguruan tinggi dari tahun ke tahun. Tri dharma tersebut saling berkaitan satu dengan yang lain mencakup: Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Ilmu pengetahuan senantiasa berkembang dan terupdate dari tahun ke tahun melalui penelitian. Tidak sedikit dosen di Fakultas Hukum Universitas Gresik yang melakukan penelitian dan hasil-hasil penelitian (pembahasan, kesimpulan dan saran) akan memperjelas/melengkapi suatu ilmu, mengkonfirmasi/ membantah suatu teori, dan bahkan menemukan teori ilmu yang baru. Hasil penelitian tersebut kemudian disebarluaskan untuk diketahui masyarakat luas salah satunya dengan penerbitan buku ajar ini.

Kualitas akademik suatu perguruan tinggi tidak hanya ditentukan oleh keberhasilannya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, melainkan hasil karya ilmiah berupa buku ajar yang dihasilkan oleh dosen pengajar. Buku ajar sebagai salah satu sumber teori dalam pendidikan dan pengajaran kepada mahasiswa. Buku ini cocok dipergunakan sebagai bahan referensi bagi Mahasiswa Fakultas Hukum, Aktifis Hukum Ketenagakerjaan, Dosen, Advokat, Hakim dan pemerhati hukum lainnya.

Masih sedikit motivasi dan minat dosen dalam menghasilkan publikasi ilmiah buku ajar yang sesuai dengan disiplin ilmu dan mata kuliah yang ada dalam kurikulum prodi. Namun beda dengan Dosen di Fakultas Hukum Universitas Gresik yang telah menghasilkan beberapa buku ajar secara rutin setiap tahun. Hal ini tidak lepas dari fasilitas, dukungan dan kesempatan yang diberikan oleh Rektor Universitas Gresik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Gresik Prof. Dr. H. Sukiyat, SH.,M.Si dan pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penerbitan buku ini.

Semoga buku ajar ini dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya guna meningkatkan mutu/ kualitas lulusan Fakultas Hukum Universitas Gresik yang memiliki Integritas, Profesionalisme, Berkarakter Bangsa dan Berwawasan Global.

Gresik, 28 Oktober 2019

Dr. H. Suyanto, S.H., M.H., M.Kn.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim,

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul “Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial”. Buku ini merupakan hasil karya yang dapat dijadikan sumber belajar bagi mahasiswa sebagai dasar dalam melakukan pembelajaran. Untuk memudahkan pembaca dalam memahaminya, penulis menyusun buku ini dalam 10 BAB.

Dengan adanya buku ini, diharapkan dapat membantu mahasiswa dalam memperluas dan memperdalam pengetahuan mereka untuk melakukan pengkajian pada penyelesaian sengketa hubungan industrial. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan buku ini masih terdapat beberapa kekurangan dan masih perlu penyempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi perbaikan selanjutnya.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak yang turut membantu untuk menyelesaikan penulisan buku ini. Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada keluarga dan teman-teman yang telah mensupport dan memberikan masukan dalam penyusunan buku ini. Semoga buku ini bermanfaat dan dapat membantu proses belajar mengajar.

Gresik, Oktober 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR DEKAN FAKULTAS HUKUM	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Hukum Acara Peradilan.....	2
BAB II: HUKUM ACARA PERDATA DAN PENGADILAN	
HUBUNGAN INDUSTRIAL SERTA ASAS-ASASNYA.....	5
A. Sejarah Hukum Acara Perdata	5
B. Sejarah Hukum Perburuhan	11
C. Sejarah Penyelesaian Sengketa Perburuhan	21
D. Lembaga yang Menangani PHI	22
E. Pengertian Hukum Acara Perdata.....	31
F. Tujuan Dan Sifat Hukum Acara Perdata	34
G. Sumber Hukum Acara Perdata	35
H. Pengertian Asas Dalam Hukum.....	37
I. Asas Dalam Hukum Acara Perdata	43
J. Asas-Asas Dalam PHI	52
BAB III: PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	55
A. Sejarah Singkat.....	55
B. Organ Pengadilan Hubungan Industrial	62
C. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	72
D. Hukum Acara	90
BAB IV: SURAT KUASA.....	189
A. Pengantar.....	189
B. Yang Dapat Bertindak Sebagai Kuasa Hukum.....	193
C. Syarat Kuasa Khusus.....	198

D. Surat Kuasa Untuk Kasasi, Peninjauan Kembali, Dan Eksekusi.....	203
E. Surat Kuasa Substitusi.....	206
BAB V: SURAT GUGATAN.....	209
A. Persiapan Pembuatan Surat Gugatan	209
B. Pembuatan Surat Gugatan.....	211
C. Pendaftaran Surat Gugatan	221
D. Pemanggilan Para Pihak.....	224
E. Contoh Surat Kuasa Khusus.....	226
F. Contoh Surat Gugatan.....	228
BAB VI: JALANNYA PERSIDANGAN PADA PENGADILAN	
HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	231
A. Sidang Pertama: Pembacaan Gugatan.....	231
B. Sidang Kedua: Jawaban Tergugat	235
C. Sidang Ketiga: Replik.....	235
D. Sidang Keempat: Duplik.....	236
E. Sidang Kelima: Pembuktian (Penggugat)	236
F. Sidang Keenam: Pembuktian (Tergugat)	237
G. Sidang Ketujuh: Kesimpulan	237
H. Sidang Kedelapan: Putusan Hakim.....	238
BAB VII: JAWABAN TERGUGAT.....	241
A. Jawaban Dalam Eksepsi.....	241
B. Jawaban Dalam Pokok Perkara.....	245
C. Permohonan Atau Petitum.....	246
D. Contoh Jawaban Tergugat.....	247
E. Gugatan Rekonvensi.....	247
BAB VIII: PEMBUKTIAN.....	249
A. Bukti Tertulis/Surat.....	251
B. Bukti Saksi.....	255
C. Persangkaan	260
D. Pengakuan.....	260

E. Sumpah.....	264
F. Keterangan Ahli.....	267
BAB IX: UPAYA HUKUM.....	269
A. Upaya Hukum Pada Umumnya.....	269
B. Upaya Hukum Pada Perselisihan Hubungan Industrial.....	270
C. Contoh Surat Dalam Kasasi.....	286
BAB X: EKSEKUSI.....	295
A. Pengertian Eksekusi.....	295
B. Asas-Asas Eksekusi.....	296
C. Tata Cara Dan Proses Eksekusi.....	306
D. Contoh-Contoh Surat yang Diperlukan Dalam Eksekusi	310
DAFTAR PUSTAKA.....	317
TENTANG PENULIS.....	321

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak tahun 2005 Pengadilan Hubungan Industrial mulai berlaku di Indonesia. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan peradilan khusus yang berada pada Pengadilan Negeri. Peradilan khusus ini hanya menangani perkara khusus perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dan perselisihan antar serikat pekerja.¹

Pada peradilan khusus ini Hakim yang memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial terdiri dari seorang Hakim karir sekaligus sebagai Ketua Majelis, didampingi 2 (dua) orang Hakim *ad hoc* yang mewakili kepentingan pengusaha dan pekerja atau buruh.

Hukum acara yang digunakan pada peradilan hubungan industrial pada umumnya hukum acara yang digunakan pada peradilan umum seperti HIR untuk Jawa-Madura dan Rbg untuk luar Jawa-Madura, dan terkadang menggunakan Rv jika tidak didapati pada HIR atau Rbg. Dalam penyelesaian sengketa atau perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur pada UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat beberapa hukum acara khusus yang tidak didapati pada HIR, Rbg, maupun Rv.

Beberapa hukum acara yang khusus seperti misalnya berperkara gratis bila nilai sengketanya tidak lebih dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), kemudian belum mengajukan gugatan harus telah melalui proses bipartit

¹ Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2004, hal. 1.

dan tripartit terlebih dahulu. Berbeda dengan proses di peradilan umum (Pengadilan Negeri), setiap berperkara perdata wajib membayar panjar perkara yang ditentukan oleh Ketua Pengadilan Negeri masing-masing. Demikian pula sebelum penyelesaian sengketa hubungan industrial ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (penyelesaian litigasi) wajib terlebih dahulu diselesaikan secara non litigasi, baik melalui konsiliasi, Arbitrase ataupun melalui mediasi. Tanpa ditempuh proses non litigasi, maka perselisihan hubungan. Industrial tidak dapat ditangani oleh Hakim Perselisihan Hubungan Industrial. Dan masih banyak lagi kekhususan-khususan yang tidak dikenal pada proses perkara perdata konvensional.²

Buku ini akan mengenalkan proses penanganan sengketa hubungan industrial di Indonesia pada Pengadilan Negeri, dengan menonjolkan hukum acara khususnya.

B. Hukum Acara Peradilan

Peradilan atau *Rechtspraak* (Bld), *Judiciary* (Ing) adalah kekuasaan atau kewenangan untuk menegakkan hukum dan keadilan. Kewenangan ini dilaksanakan oleh lembaga atau badan peradilan seperti pengadilan yaitu memeriksa dan memberi putusan terhadap sengketa hukum dan pelanggaran peraturan perundangan. Untuk melaksanakan fungsinya, lembaga peradilan mengacu pada hukum acara yang berlaku pada lembaga peradilan tersebut.³

Hukum acara peradilan sering juga disebut hukum formil yaitu kebalikan dari hukum materil. Hukum materil adalah semua peraturan yang mengatur tentang hak dan kewajiban. Contoh : UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UUSP/SB) dan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) adalah hukum materil yaitu mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban di bidang perburuhan. Sedangkan UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) adalah hukum formil karena

² *Ibid.*

³ Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, Jala Permata Aksara, Jakarta, hal. 6.

mengatur soal kewenangan, kelembagaan dan mekanisme penyelesaian sengketa yang diawali dari pengajuan permohonan atau gugatan, pemeriksaan, anjuran atau putusan sampai dengan eksekusi. Dengan kata lain, UU PPHI yang menjadi pokok bahasan dalam buku ini adalah hukum acara peradilan yang disiapkan bagi masyarakat industrial yang ingin menegakkan hak dan kepentingannya.⁴

Dengan hanya membuat hukum materil yang mengandung bermacam-macam kaidah dirasakan belum cukup untuk menciptakan tertib hukum. Oleh karena itu perlu mengadakan hukum formil yang mengatur cara bagaimana mempertahankan hukum materil tersebut. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kepastian hukum. Bagaimana fakta-fakta dari suatu perkara dan norma hukum apa yang paling tepat diterapkan pada perkara tersebut. Dengan demikian hak dan kewajiban yang diberikan oleh hukum materil dapat terwujud.⁵

Peraturan perundangan tentang mekanisme dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia sudah ada sejak lama, bahkan sejak zaman Hindia Belanda. Namun Peraturan perundangan dimaksud dari waktu ke waktu berganti dan berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.⁶

4 *Ibid.*

5 *Ibid.*

6 *Ibid.*

BAB 2

HUKUM ACARA PERDATA dan PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL serta ASAS-ASASNYA

A. Sejarah Hukum Acara Perdata

1. Sejarah HIR (*Herziene Inlandsch Reglement*)

Untuk mengetahui sejarah hukum acara perdata yang berlaku di Indonesia, maka sebelumnya perlu diketahui bahwa hukum acara perdata yang berlaku hingga sekarang belum pernah terhimpun dalam sebuah kodifikasi. *Herziene Inlandsch Reglement* (HIR) merupakan salah satu sumber hukum acara perdata utama peninggalan kolonial Hindia Belanda yang masih berlaku di negara kita hingga kini. *Herziene Inlandsch Reglement* (HIR) sebenarnya berasal dari *Inlandsch Reglement* (IR) atau Reglement Bumi putera, yang termuat dalam Stb. 1848 Nomor 16 dengan judul (selengkapnya) "*Reglement op de uit oefening van de politie de Burgerlijke Rechtspleging en de strafvordering onder de Wanders en de Vreemde Oosterlingen op Java en Madura*" (Reglement tentang pelaksanaan tugas kepolisian, peradilan perkara perdata dan penuntutan perkara pidana terhadap golongan Bumiputera dan Timur Asing di Jawa dan Madura).⁷

Inlandsch Reglement selanjutnya disingkat IR pertama kali diundangkan tanggal 5 April 1848 (Stb. 1848 Nomor 16) merupakan hasil rancangan JHR. Mr. HL. Wichers, President Hoogge rechtshof (Ketua Pengadilan Tertinggi di Indonesia pada zaman Hindia Belanda) di Batavia. Beliau adalah seorang jurist bangsawan kenamaan pada waktu itu. Dasar we-

⁷ Syahrul Machmud, *Op.Cit.*, hal. 25.

wenang Mr. Wichers membuat rancangan IR tersebut adalah Surat Keputusan Gubernur Jenderal J.J. Rochussen tanggal 5 Desember 1846 Nomor 3 yang memberikan tugas kepadanya untuk merancang sebuah reglement (peraturan) tentang administrasi, polisi, dan proses perdata serta proses pidana bagi golongan Bumiputera.⁸

Pada waktu itu peraturan hukum acara perdata yang dipakai oleh pengadilan yang berwenang mengadili golongan Bumiputera dalam perkara perdata adalah peraturan hukum acara perdata yang termuat dalam Stb. 1819 Nomor 20 yang hanya memuat 7 (tujuh) pasal tentang acara perdata. Dalam menyusun rancangan IR, Wichers mempelajari lebih dahulu terhadap reglement tahun 1819 tersebut dan rencana tahun 1841 yang pernah dibuatnya atas dasar reglement 1819, pada akhirnya ia berpendapat bahwa keduanya (reglement tahun 1819 dan rancangan tahun 1841 tersebut) tidak dapat dijadikan dasar untuk menyusun reglement yang akan dikerjakannya.⁹

Pada tahun 1846 Ketua Mahkamah Agung (*Hooggrerechthof*) Mr H.L Wichers tidak setuju hukum acara perdata bagi golongan Eropa digunakan untuk golongan Bumiputera tanpa berdasarkan perintah undang-undang. Gubernur Jenderal J.J. Rochussen menugaskan Wichers membuat rancangan Reglement tentang Administrasi Polisi dan Hukum Acara Perdata dan Pidana Bagi Bumiputera.¹⁰

Dalam waktu yang relatif singkat, belum sampai 1 (satu) tahun tepatnya tanggal 6 Agustus 1847 Mr. Wichers telah berhasil membuat sebuah rencana peraturan hukum acara perdata dan pidana, yang terdiri dari 432 (empat ratus tiga puluh dua) pasal lengkap dengan penjelasan-penjasannya. Rencana Wichers ini disambut berlainan oleh pihak-pihak yang dimintakan pertimbangannya. Ada yang tidak setuju seperti Mr. Hultman yang berpendapat bahwa rencana itu sangat

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*, hal. 25-26.

¹⁰ *Ibid.*, hal. 26.

berliku-liku dan terlalu mengikat sehingga perlu disederhanakan. Akan tetapi, keberatan Hultman tidak dapat diterima oleh *Hooggerechtshof*.¹¹

Pengadilan Tertinggi ini menilai rencana Wichers itu sebagai suatu kemajuan dibandingkan dengan peraturan tahun 1819. Kemudian 2 (dua) orang dari *Hooggerechtshof* menghendaki supaya rencana itu dilengkapi dengan peraturan tentang *vrijwaring, voeging, tussenkomst, reconventie, request civiel*, dan sebagainya seperti halnya dengan hukum acara perdata untuk golongan Eropa yang termuat dalam *Reglement op de Burgerlijke Rechtsvordering* yang sering disingkat dengan *Rv* atau *BRv*. Namun, Wichers tidak bersedia untuk mengubah rencananya dengan usul-usul tambahan tersebut, dengan alasan, kalau orang sudah mulai menambah berbagai ketentuan terhadap rencana tersebut, akhirnya akan tidak terang lagi sampai di mana batasnya yang dianggap perlu atau patut ditambahkan itu. Jika demikian kata Wichers, lebih baik memberlakukan saja hukum acara untuk golongan Eropa terhadap golongan Bumi putera.¹²

Kendatipun demikian, Mr. Wichers sedikit banyak rupanya mendekati juga keinginan pengusul-pengusul tersebut. Akan tetapi, dengan pembatasan. Sesuai dengan itu ia memuat suatu ketentuan penutup yang bersifat umum. Ketentuan mana setelah diubah dan ditambah kini menjadi pasal yang penting sekali dari HIR, yaitu Pasal 393 yang berbunyi sebagai berikut:¹³

- a. Dalam hal mengadili di muka pengadilan bagi golongan bumiputera tidak boleh dipakai bentuk-bentuk acara yang melebihi atau lain dari pada apa yang telah ditetapkan dalam reglement ini.
- b. Namun demikian, Gubernur Jenderal berhak, apabila berdasarkan pengalaman ternyata bahwa dalam hal yang demikian itu sangat diperlukan, setelah meminta pertimbangan *Hooggerechtshof* untuk pengadilan-pengadilan di

11 *Ibid.*

12 *Ibid.*

13 *Ibid.*

Jakarta, Semarang, dan Surabaya dan lain-lain pengadilan seperti itu yang juga memerlukannya, menetapkan lagi ketentuan lainnya yang lebih mirip dengan ketentuan-ketentuan hukum acara bagi pengadilan-pengadilan Eropa.

Tahun 1847 rancangan selesai dibuat tetapi, J.J. Rochussen mengajukan keberatan yaitu Pasal 432 ayat (2): membolehkan pengadilan yang memeriksa perkara perdata untuk golongan Bumiputera menggunakan hukum “acara perdata yang diperuntukkan untuk golongan Eropa. Rancangan itu terlalu sederhana karena tidak dimasukkannya lembaga-lembaga intervensi, kumulasi gugatan, penjaminan dan rekes civil seperti yang termuat dalam BRv.¹⁴

Akhirnya rancangan Wichers diterima oleh Gubernur Jenderal dan diumumkan pada tanggal 5 April 1848 (Stb. 1848 Nomor 16) dengan sebutan *Reglement op de Iuit oefening van de politie, de Burgerlijke rechtspleging en de Strafvordering onder de Inlanders en de Vreemde Oostertingen of lava en Madura*, yang sering disingkat dengan *Inlandsch Reglement (IR)*, yang dinyatakan mulai berlaku sejak tanggal 1 Mei 1848. IR ini kemudian disahkan dan dikuatkan dengan Firman Raja tanggal 29 September 1849 Nomor 93 yang diumumkan dalam Stb. 1849 Nomor 63. Dan oleh karena dengan pengesahan ini sifat IR menjadi *Koninklijk Besluit*.¹⁵

Sejak diumumkan pertama kali tanggal 5 April 1848, IR telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan pertama dilakukan pada tahun 1926 (Stb. 1929 Nomor 559 jo. Pasal 496). Perubahan terakhir dilakukan pada tahun 1941 (Stb. 1941 Nomor 44) yang dikatakan sebagai perubahan yang memperbaharui (*Herziene*) terhadap *Inlandsch Reglement*, sehingga sejak itulah IR berubah menjadi HIR singkatan dari *Herziene Inlandsch Reglement* yang berarti

14 *Ibid.*, hal. 27.

15 *Ibid.*

Reglement Indonesia yang diperbaharui (yang sering pula disingkat RIB).¹⁶

Pembaharuan yang dilakukan terhadap IR menjadi HIR pada tahun 1941, sebetulnya hanya dilakukan terhadap acara pidana saja, yaitu mengenai pembentukan aparatur Kejaksaan atau Penuntut Umum (*Openbaar Ministerie*) yang berdiri sendiri, di mana anggota-anggotanya para jaksa yang dulu ditempatkan di bawah pamong praja diubah menjadi di bawah laksa Tinggi atau Jaksa Agung. Perubahan IR pada tahun 1941 tersebut sama sekali tidak mengenai acara perdata.¹⁷

2. Sejarah RBg (*Kechtsreglement Voor de Buiten Gewesten*)

Tahun 1927 dilakukan pemisahan atau perbedaan hukum acara perdata untuk luar Jawa Madura. Dengan Stb. 1927 No. 27, diberlakukan Rbg. (*Rechtsreglement voor de Buitengewesten*) yaitu hukum acara perdata bagi golongan Bumiputera luar Jawa dan Madura. Sebelumnya berlaku peraturan tentang susunan Kehakiman dan kebijaksanaan Pengadilan Stb 1847 -23.¹⁸

RBg adalah singkatan dari *Rechtsreglement voor de Buitengewesten* (Reglement untuk daerah seberang) yang merupakan singkatan pula dari "*Reglement tot Regeling van het Rechtswezen in de Qewesten buiten Java en Madura*", suatu ordonansi yang dibuat Gubernur Jenderal Hindia Belanda pada tanggal 11 Mei 1927 (Stb. 1927 Nomor 227). Seluruhnya terdiri dari 8 (delapan) pasal. Gubernur Jenderal Hindia Belanda sendiri mempunyai wewenang untuk membuat peraturan hukum acara perdata bagi daerah-daerah luar Pulau Jawa dan Madura ini berdasarkan *Koninklijk Besluit* tanggal 4 Januari 1927 Nomor 53.¹⁹

Rbg yang dinyatakan Pasal VIII ordonansi tanggal 11 Mei 1927 Nomor 227 mulai berlaku sejujurnya 1 Juli 1927, merupakan pengganti peraturan-peraturan hukum acara perdata yang lama yang tersebar dan berlaku bagi daerah-daerah tertentu saja. Yaitu ordonansi-ordonansi bagi daerah-daerah

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

Bengkulu, Lampung, Palembang, Jambi, Sumatra Timur, Aceh, Riau, Bangka, Belitung, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur, Manado, Sulawesi, Ambon, Ternate, Timor, Bali, dan Lombok (Pasal I ordonansi).²⁰

Meskipun pada saat ordonansi tanggal 11 Mei 1927 Nomor 227 itu diundangkan, masih ada beberapa peraturan lama yang dinyatakan tetap berlaku bagi daerah tertentu seperti bagi daerah Gorontalo (Pasal IV ordonansi). Kecuali itu masih ada beberapa daerah yang dikecualikan dari berlakunya RBg, seperti daerah Irian Barat bagian selatan (Pasal III ordonansi), RBg yang merupakan lampiran Pasal II ordonansi Tahun 1927 Nomor 227 dibuat oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda dengan mencontoh pada HIR dan pasal-pasal Stb. 1867 Nomor 29 tentang kekuatan pembuktian dari surat-surat di bawah tangan dari orang-orang Indonesia (Bumiputera) ditambah dengan sebagian dari BW Buku IV tentang pembuktian. Dengan demikian, apabila pasal-pasal Rbg dibandingkan dengan pasal-pasal HIR dan KUHPerdara, akan terlihat banyak persamaan. Hanya beberapa pasal saja yang berbeda yang disesuaikan dengan keadaan khusus daerah-daerah luar Pulau Jawa dan Madura.²¹

Pada zaman pendudukan Jepang di Indonesia, pemerintah Balatentara Dai Nippon pada tanggal 7 Maret 1942 telah mengeluarkan UU Nomor 1 Tahun 1942 yang berlaku untuk Pulau Jawa dan Madura. Pasal 3 undang-undang ini menyatakan: "Semua badan-badan Pemerintah dan kekuasaannya, hukum dan undang-undang dari Pemerintah yang dulu, tetap diakui sah buat sementara waktu, asal saja tidak bertentangan dengan peraturan Pemerintah Militer".²²

Dengan adanya undang-undang ini maka HIR pada zaman Jepang masih tetap berlaku di Indonesia. Untuk daerah-daerah di luar Pulau Jawa dan Madura, ada badan-badan kekuasaan lain selain balatentara Dai Nippon, yang tindakan-tindakannya tentang hal ini boleh dikatakan sama. Dengan demikian, pada zaman Jepang, RBg juga masih tetap berlaku di

²⁰ *Ibid.*, hal. 28.

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

Indonesia. Kemudian, HIR dan Rbg masih tetap berlaku sampai Indonesia merdeka (1945) dan terus berlaku hingga sekarang berdasarkan aturan peralihan dalam Undang-Undang Dasar 1945, Konstitusi RIS 1949, dan Undang-Undang Dasar Sementara 1950. Sejarah HIR dan Rbg di atas menunjukkan, kedua hukum acara peninggalan kolonial Hindia Belanda itu usianya sudah sangat tua, lebih dari satu setengah abad.²³

HIR yang berasal dari IR yang mulai berlaku sejak 1 Mei 1848, yang kemudian ditiru dalam menyusun Rbg yang berlaku sejak 1 juli 1927, tentu saja disusun sesuai dengan kondisi masyarakat Indonesia masa itu, yang sebagian besar tidak bisa membaca dan menulis, sehingga bentuk-bentuk acaranya sangat sederhana dan tidak formalistis.²⁴

Saat ini HIR dan Rbg merupakan sumber utama hukum acara perdata Indonesia. Selanjutnya dengan UU No 29 Tahun 1947 tentang Peradilan Banding Jawa dan Madura, HIR dan Rbg berlaku sebagai hukum acara ditingkat banding. Kedua peraturan perundang-undangan ini dipertegas lagi keberlakuannya melalui Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia (SEMA RI) No. 16 Tahun 1964 dan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 1965.²⁵

Sumber hukum acara perdata yang lain, seperti: UU Nomor 1 Tahun 1974 tentang Pokok Perkawinan, UU Nomor 4 Tahun 2004 tentang Pokok Kehakiman, UU Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung, Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku ke-IV tentang Pembuktian dan Daluarsa. Kemudian beberapa Yurisprudensi, SEMA, Hukum Adat, dan Doktrin.²⁶

B. Sejarah Hukum Perburuhan

1. Penyelesaian Sengketa Perburuhan Zaman Belanda

Masalah ketenagakerjaan diatur dalam KUHPerdata Buku Ke-Tiga (Tentang Perikatan), Bab VIIA (Tentang Perjanjian Kerja), diatur pada Pasal 1601 sampai 1617.²⁷

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*, hal. 28-29.

²⁶ *Ibid.*, hal. 29.

²⁷ *Ibid.*

Bila terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha pada awalnya penyelesaiannya diatur pada hukum acara perdata (baik Rv, HIR, atau Rbg).²⁸

2. Zaman Pra kemerdekaan RI

Legalisasi masalah perbudakan dikenal sebagai *Black Code*, dari Jean-Baptiste Colbert (1619-1683), dengan instrument hukum ia memasukkan perbudakan ke dalam sistem legal.²⁹

Di Prancis legalisasi terhadap perbudakan terlihat secara *implicit* melalui dekrit tahun 1685, dalam dekrit ini diatur hukuman yang dikenakan oleh tuan para budak pada mereka (budak).³⁰

a. Peraturan Menghapus Perbudakan

Atas legalisasi perbudakan tersebut ternyata mendapat perlawanan. Perlawanan yang terjadi pada 1791 di Santo Domingo (sekarang Haiti dan Republik Dominika), penghapusan perdagangan budak trans-Atlantik, oleh PBB moment tersebut diperingati sebagai titik awal penghapusan perbudakan di dunia.³¹

Di Nusantara pada tahun 1811-1816 masa pendudukan Inggris dengan tokohnya Thomas Stanford Raffles dikenal sebagai anti perbudakan, tahun 1816 mendirikan "*The Java benevolent institution*" semacam lembaga dengan tujuan penghapusan perbudakan.³²

Masa pendudukan Belanda pada 1817 ada peraturan tentang larangan memasukkan budak ke pulau Jawa (Stb. 1817 No. 42).³³

Selanjutnya dikeluarkanlah peraturan-peraturan lainnya guna mendukung *Regerings reglement* tersebut diantaranya.³⁴

28 *Ibid.*

29 *Ibid.*

30 *Ibid.*

31 *Ibid.*

32 *Ibid.*

33 *Ibid.*

34 *Ibid.*, hal. 29-30.

- Pendaftaran Budak Stb 1819 Nomor 58, Stb 1820 Nomor 22 a, dan 34, Stb. 1822 Nomor 8, Stb 1824 Nomor 11,, Stb. 1827 Nomor 20, Stb 1834 Nomor 47, Stb. 1841 Nomor 15.
- Pajak atas kepemilikan budak: Stb. 1820 Nomor 39 a, stb. 1822 Nomor 12 a, stb. 1827 Nomor 81, Stb. 1828 Nomor 52, Stb. 1829 Nomor 53, Stb. 1830 Nomor 16, Stb. 1835 Nomor 20, dan 53, Stb. 1836 Nomor 40.
- Larangan pengangkutan budak kanak-kanak di bawah umur 10 tahun: Stb. 1829 Nomor 29, Stb. 1851 Nomor 37.
- Pendaftaran anak budak: Stb. 1833 Nomor 67.
- Pembebasan dari perbudakan bagi pelaut yang dijadikan budak: Stb 1848 Nomor 49.
- Penghapusan perbudakan di Indonesia terjadi secara berangsur, ditandai dengan beralihnya hubungan ini, dan diganti dengan sistem "perhambaan".

b. Perhambaan

Sistem ini dapat dikatakan pelunakan dari perbudakan (*pandelingschap*) dengan menetapkan sejumlah uang sebagai utang (pinjaman) dari si-hamba (bekas budak) kepada si bekas pemilik (disebut juga pemegang gadai karena diibaratkan adanya peristiwa pinjam meminjam uang dengan jaminan pembayarannya adalah diri si pinjam/berutang).³⁵

c. Aturan Melarang Perhambaan

Larangan terhadap praktek perhambaan justru telah ada sebelum digencarkannya larangan perbudakan, tercatat di tahun 1616 sudah ada larangan praktek perhambaan. Salah satu aturan terhadap larangan ini adalah *Regeling reglement 1818* dan Stb. 1822 Nomor 10.³⁶

d. Kerja Rodi

Pengaturan masalah kerja rodi yang berlangsung di Indonesia digolongkan dalam tiga golongan:³⁷

³⁵ *Ibid.*, hal. 30.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.*

- Rodi-gubernemen, yaitu rodi untuk kepentingan gubernemen dan para pegawainya (*herendienst*);
- Rodi perorangan, yaitu rodi untuk kepentingan kepala-kepala dan pembesar-pembesar Indonesia (*persoonlijke diensten*);
- Rodi-desa, yaitu rodi untuk kepentingan desa (*desa diensten*).

e. **Poenale Sanctie**³⁸

- "*Agrarische Wet*" (Undang-Undang Agraria) tahun 1870 yang mendorong timbulnya perusahaan perkebunan swasta besar, soal perburuhan menjadi sangat penting.
- Hubungan antara majikan dan buruh pada mulanya diatur oleh "*Politie Straaf Reglement*" (Peraturan Pidana Polisi) yang Lebih melindungi kepentingan majikan peraturan ini dihapuskan pada tahun 1879.
- Penggantinya *Koeli Ordonantie* (1880) memuat sanksi-sanksi terhadap pelanggaran kontrak oleh buruh dan sanksi bagi majikan yang melakukan kesewenang-wenangan pada buruhnya. Karena adanya sanksi tersebut maka *Koeli Ordonantie* dijuluki *Poenale Sanctie* yang artinya sanksi pidana bagi buruh yang berasal dari luar Sumatera Timur, karena buruh dari rakyat setempat atau suku di Sumatera Timur tidak terkena ordonansi ini.

3. Zaman Kemerdekaan

a. **Pemerintahan Soekarno Pasca Proklamasi (1945-1958)**

Peraturan ketenagakerjaan yang ada pada masa ini cenderung memberi jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh, dapat dilihat dari beberapa peraturan di bidang perburuhan yang diundangkan pada masa ini. Beberapa peraturan tersebut adalah sebagai berikut:³⁹

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Ibid.*, hal. 31.

- UU No. 12 tahun 1948 Tentang Kerja.
- UU No. 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja.
- UU No. 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan.
- UU No.21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan.
- UU No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- UU No. 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional(ILO) No. 98 mengenai Dasar-dasar dari Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama.
- Permenaker No. 90 Tahun 1955 Tentang Pendaftaran Serikat Buruh.

b. Pemerintahan Soekarno Masa Orde Lama (1959-1966)

Pada masa ini kondisi perburuhan dapat dikatakan kurang diuntungkan dengan sistem yang ada. Buruh dikendalikan dan dibatasi oleh tentara antara lain dengan dibentuknya Dewan Perusahaan diperusahaan-perusahaan yang diambil alih dari Belanda dalam rangka program nasionalisasi, untuk mencegah meningkatnya pengambil alihan perusahaan Belanda oleh buruh.⁴⁰

Gerak politis dan ekonomis buruh juga ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Penguasa Perang Tertinggi Nomor 4 Tahun 1960 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (lock out) di perusahaan-perusahaan, jawatan-jawatan dan badan-badan vital.⁴¹

Perbaikan nasib buruh terjadi karena ada gerakan buruh yang gencar melalui Serikat-serikat Buruh seperti PERBUM, SBSKK, SBPI, SBRI, SARBUFIS, SBIMM, BIRBA.⁴²

c. Pemerintahan Soeharto di Masa Orde Baru I

Kebijakan industrialisasi yang dijalankan pemerintah Orde Baru juga mengimbangi kebijakan yang me-

40 *Ibid.*

41 *Ibid.*

42 *Ibid.*

nempatkan stabilitas nasional sebagai tujuan dengan menjalankan industrial peace khususnya sejak awal Pelita III (1979-1983), menggunakan sarana yang diistilahkan dengan HPP (Hubungan Perburuhan Pancasila).⁴³

Serikat pekerja/serikat buruh benar-benar dibatasi gerakan sehingga organisasi dibatasi/ditunggalkan dalam SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), merujuk pada UU Nomor 18 Tahun 1956 tentang ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 mengenai berlakunya dasar dari pada hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, serta peraturan Menakertranskop Nomor: 8/EDRN/1974 dan Nomor: 1/MEN/1975 perihal Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh Di Perusahaan Swasta dan Pendaftaran Organisasi Buruh terlihat bahwa pada masa ini kebebasan berserikat tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pemerintah.⁴⁴

Peran Militer dalam prakteknya sangat besar misal dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.⁴⁵

Setelah Soeharto lengser, hukum perburuhan masuk pada era reformasi yang benar-benar membuka lebar arus demokrasi. Secara regulatif, dan gradual hukum perburuhan kemudian menemukan momentumnya. hal tersebut terepresentasi dalam tiga paket Undang-Undang perburuhan antara lain: Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Buruh, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).⁴⁶

d. Pemerintahan BJ. Habibie (1998-1999)

Pada 5 Juni dikeluarkan Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 yang mensahkan Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) berlaku di Indonesia.⁴⁷

43 *Ibid.*

44 *Ibid.*

45 *Ibid.*, hal. 32.

46 *Ibid.*

47 *Ibid.*

Meratifikasi K.ILO tentang Usia Minimum untuk diperbolehkan Bekerja/*Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi No. 138 tahun 1973) yang memberi perlindungan terhadap hak asasi anak dengan membuat batasan usia untuk diperbolehkan bekerja melalui UU Nomor 20 Tahun 1999.⁴⁸

Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (HAM) Indonesia Tahun 1998-2003 yang salah satunya diwujudkan dengan pengundangan UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, dan Peraturan Pemerintah Pengganti UU (Perppu) No. 1 tahun 1999 Tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.⁴⁹

e. **Pemerintahan Abdurrahman Wahid (1999-2001)**

Dilihat dari peraturan ketenagakerjaan yang dihasilkan, pemerintahan Abdurrahman Wahid ini dinilai sangat melindungi kaum pekerja/buruh dan memperbaiki iklim demokrasi dengan UU serikat pekerja/serikat buruh yang dikeluarkannya yaitu UU No 21 Tahun 2000.⁵⁰

Melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, politik hukum pemerintah bermaksud untuk memberikan legitimasi setingkat undang-undang kepada keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hal ini adalah pengakuan realitas hukum terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pekerja/buruh Indonesia dengan adanya undang-undang tersebut bebas untuk membentuk organisasinya sendiri, karenanya pihak pengusaha/majikan tidak boleh menghalanginya. Lebih tegas lagi bahwa melalui Pasal 28 *jo* 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, memberikan sanksi pidana bagi yang melakukan tindakan menghalang-halangi aktivitas serikat pekerja/serikat buruh.⁵¹

48 *Ibid.*

49 *Ibid.*

50 *Ibid.*

51 *Ibid.*

f. Pemerintahan Megawati Soekarno Putri (2001-2004)

Peraturan perundangan ketenagakerjaan dihasilkan, di antaranya yang sangat fundamental adalah LIU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 (limabelas) peraturan ketenagakerjaan, sehingga undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya. UU yang juga sangat fundamental lainnya adalah UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disahkan pada 14 Januari 2004, dan UU Nomor 39 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.⁵²

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, politik hukum pemerintah bermaksud untuk membenahi aturan hukum ketenagakerjaan/hukum perburuhan materil agar adaptif dengan tuntutan kebutuhan masyarakat. Untuk operasionalnya maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan diikuti dengan aturan hukum yang Lebih kongkrit diantaranya adalah:⁵³

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembentukan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Sena Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP20/MEN/2004 Tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP 21/MEN/III/2004 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Pemandu Nyanyi/Karaoke;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP 69/MEN/2004 Tentang Perubahan

⁵² *Ibid.*, hal. 33.

⁵³ *Ibid.*

an Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP 227/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional;

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP 51/MEN/IV/2004 Tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP 68/MEN/IV/2004 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP 101/ MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia jasa Pekerja/Buruh;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP 115/ MEN/VII/2004 Tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat;
- Untuk Kesejahteraan pekerja diterbitkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Pengelolaan dan Investasi Dana Program laminan Sosial Tenaga Kerja.
- Secara normatif perangkat peraturan perundang-undangan tersebut di atas ditujukan untuk perlindungan terhadap pekerja/buruh, hal ini antara lain:⁵⁴
- Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa: “pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.

54 *Ibid.*, hal. 33-34.

- Perihal permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa: “permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya.” Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud adalah Peradilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan UU Nomor 2 tahun 2004.

Melalui UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemerintah dalam hal ini pembentuk undang-undang bermaksud untuk memperbaiki perihal soal-soal formal ketenagakerjaan/perburuhan, yaitu mekanisme penyelesaian perselisihan sengketa hubungan industrial, yang tujuan utamanya adalah untuk pencerahan dalam mewujudkan keadilan dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁵⁵

g. Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono (2004-2009)

Di masa pemerintahan ini beberapa usaha dilakukan untuk memperbaiki iklim investasi, menuntaskan masalah pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan sehubungan dengan hal di atas, kurang mendapat dukungan kalangan pekerja/buruh.⁵⁶

Beberapa peraturan yang terbit pada masa SBY:⁵⁷

- Inpres Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perbaikan Iklim Investasi, salah satunya adalah agenda untuk merevisi UU Nomor 13 Tahun 2003.
- Pengalihan jam kerja ke hari sabtu dan minggu demi efisiensi pasokan listrik di Jabodetabek.

⁵⁵ *Ibid.*, hal. 34.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*

- Penetapan kenaikan upah harus memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi.

C. Sejarah Penyelesaian Sengketa Perburuhan

Sebelum dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 (LNNomor 6 TLN No. 4356), maka penyelesaian sengketa perburuhan dilakukan oleh sebuah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah (P4D) maupun di tingkat Pusat (P4P). Dasar hukum bagi P4 D dan P4 P tersebut adalah UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan *jo* UU Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.⁵⁸

Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) ini dimaksudkan untuk menggantikan penyelesaian perburuhan yang dianggap sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, karena dianggap terlalu panjang prosesnya sehingga penyelesaiannya pun terlalu lama. Sehingga keberadaan UU Nomor 22 Tahun 1957 dan UU Nomor 12 tahun 1964 tersebut sudah tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja.⁵⁹

Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian sengketa perburuhan mewajibkan agar penyelesaian sengketa perburuhan ini diselesaikan secara musyawarah mufakat diantara pekerja dan pengusaha. Bila tidak terjadi mufakat, barulah penyelesaiannya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian penyelesaian melalui pengadilan merupakan *last resort* atau upaya terakhir.⁶⁰

58 *Ibid.*

59 *Ibid.*, hal. 34-35.

60 *Ibid.*, hal. 35.

D. Lembaga yang Menangani PHI

1. Menurut UU Nomor 22 Tahun 1957

a. Penyelesaian Menurut P4D atau P4P

Pada saat masih berlakunya UU Nomor 22 Tahun 1957 penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkonsentrasi di P4D dan P4P, saat ini dengan mengacu pada UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, lembaga yang paling dominan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).⁶¹

Pada tahun 1957 pemerintah telah mengeluarkan UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dengan harapan dapat membatasi pemogokan yang banyak terjadi pada saat itu, dan diharapkan akan terwujud kedamaian industrial. Dibentuklah sistem arbitrase wajib melalui P4 (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan). Pemerintah berhasil meredam mogok pekerja/buruh, meskipun pihak pengusaha/majikan dalam posisi yang cukup direpotkan karena sering diwarnai kebijakan untuk kenaikan upah karena tuntutan pekerja/buruh di tengah inflasi yang tinggi.⁶²

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial tertumpu pada Panitia (P4D/P4P) walaupun sebetulnya dapat menggunakan Peradilan Umum (Pengadilan Negeri/Pengadilan Tinggi) dan juga dapat menggunakan Arbitrase Sukarela (*Voluntary Arbitration*).⁶³

Saat itu tidak banyak para pihak yang berselisih perihal hubungan industrial menggunakan jasa Pengadilan Negeri/Pengadilan Tinggi dikenakan sering kali Pengadilan Negeri/Pengadilan Tinggi menolak perkara dan menyatakan diri tidak berwenang, dikarenakan sudah ada Panitia (P4D/P4P) yang diberi kewenangan oleh hukum untuk

61 *Ibid.*

62 *Ibid.*

63 *Ibid.*

menyelesaikan perselisihan perburuhan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.⁶⁴

Selain penyelesaian oleh P4D/P4P UU Nomor 22 Tahun 1957 mengenal pula penyelesaian sengketa melalui Lembaga Arbitrase Sukarela di bidang perburuhan yang diselenggarakan pihak swasta, hanya saja kurang populer karena hanya diatur oleh 7 (tujuh) pasal saja, sehingga tidak lengkap dan sulit untuk pelaksanaannya.⁶⁵

Jalan penyelesaian yang ditempuh oleh Serikat Buruh dan Majikan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah dengan cara:⁶⁶

Para pihak yang berselisih diwajibkan untuk berupaya menyelesaikan perkaranya melalui cara-cara damai atau secara musyawarah untuk mufakat (negotiation) tanpa melibatkan pihak ketiga. Bila terjadi perdamaian maka untuk selanjutnya hasil perdamaian yang telah dicapai oleh kedua belah pihak tersebut dituangkan dalam bentuk perjanjian, pegawai perantara membubuhkan tanda tangan pada perjanjian tersebut sebagai saksi. Pada tahap ini merupakan proses mediasi wajib (*Compulsary Mediator*), di mana pegawai perantara bertindak atau berperan sebagai juru penengah.⁶⁷

Selanjutnya, jika upaya penengahan ini tidak menghasilkan kesepakatan, maka pihak yang berselisih dapat meminta bantuan jasa pihak ketiga, yaitu adalah pegawai perantara Dep. Tenaga Kerja yang akan bertindak sebagai juru Damai (*Copulsary Conciliator*), atau juru/dewan pemisah yang bertindak sebagai Arbitrase Sukarela (*Volantary Arbitration*).⁶⁸

Dalam hal meminta jasa bantuan pihak ketiga ini para pihak yang berselisih diberi kewenangan untuk memilih menggunakan jasa perantara atau menggunakan jasa ar-

64 *Ibid.*

65 *Ibid.*

66 *Ibid.*, hal. 36.

67 *Ibid.*

68 *Ibid.*

bitrase sukarela. Bila para pihak tidak mau menyerahkan untuk penyelesaian perkaranya pada Arbitrase Sukarela, maka para pihak memberitahukan kepada Pegawai Kepaniteraan Perburuhan untuk melakukan pemerantaraan. Pemberitahuan tersebut maka Pegawai Kepaniteraan Perburuhan tersebut pada waktu 7 (tujuh) hari mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan tersebut.⁶⁹

Pegawai Kepaniteraan Perburuhan di tunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan. Dalam hal fungsinya sebagai perantaraan Pegawai Kepaniteraan Perburuhan bertindak sebagai juru penengah (*Compulsary Mediator*) atau bertindak sebagai *Compulsary Conciliator*.⁷⁰

Selanjutnya, jika Pegawai Kepaniteraan Perburuhan dimaksudkan tidak dapat menyelesaikan dengan jasa perantaraannya, maka Pegawai Kepaniteraan Perburuhan tersebut segera menyerahkan perkara tersebut kepada Panitia (P4D/P4P) yang berperan sebagai Arbitrase Wajib (*Compulsary Arbitration*), dengan memberitahukan kepada para pihak yang berselisih. Untuk kasus perorangan diajukan ke P4D, dan untuk kasus massal diajukan ke P4P. Bagi mereka yang tidak puas terhadap putusan P4D dalam jangka waktu 14 hari dapat mengajukan banding ke P4P.⁷¹

Komposisi Panitia (P4D/P4P) adalah: 5 (lima) orang dari kalangan pemerintah, 5 (lima) orang dari kalangan buruh, dan 5 (lima) orang dari kalangan majikan, dan untuk masing-masing anggota ditunjuk seorang pengganti.⁷²

Posisi P4 sebagai arbitrase wajib yang berada dalam struktur Departemen Tenaga Kerja ini menempatkan P4 lembaga arbitrase yang tidak independent. Hal ini pada gilirannya mengakibatkan putusan P4 tidak bersifat *final and binding*. Oleh sebab itu putusan P4P dapat ditunda

69 *Ibid.*

70 *Ibid.*

71 *Ibid.*

72 *Ibid.*

atau dibatalkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bahkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara, putusan P4P dapat digugat ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara oleh pihak yang tidak puas terhadap putusan P4.⁷³

Dalam jangka waktu 14 hari setelah putusan P4 Pusat ditetapkan serta memenuhi persyaratan yang ditentukan Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu Putusan P4 Pusat (hak veto Menteri Tenaga Kerja).⁷⁴

Menteri Tenaga Kerja dalam hal menveto putusan P4P dimaksudkan diharuskan memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.⁷⁵

Syarat tersebut: 1. Bahwa penggunaan hak veto tersebut haruslah dimaksudkan dalam hal untuk memelihara ketertiban umum serta untuk melindungi kepentingan Negara. 2. Bahwa sebelum ditetapkan putusan penundaan atau pembatalan putusan P4 tersebut haruslah terlebih dahulu melakukan perundingan dengan Menteri Pertanian.⁷⁶

Jika Menteri Tenaga Kerja tidak menggunakan hak vetonya, maka setelah melewati batas waktu 14 (empat belas) hari sejak putusan P4 Pusat tersebut ditetapkan, putusan tersebut wajib dilaksanakan di bawah pengawasan Kantor Departemen Tenaga Kerja.⁷⁷

Persoalan selanjutnya adalah jika pihak yang terkena kewajiban hukum untuk melaksanakan Putusan P4 Pusat tersebut menolak untuk melaksanakan putusan tersebut. Situasi tersebut jelas memperpanjang proses penyelesaian perselisihan perburuhan. Total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian suatu perkara dari tingkat Perantara sampai dengan tingkat P4 Pusat rata-rata adalah 12 (dua

73 *Ibid.* hal. 36-37.

74 *Ibid.* hal. 37.

75 *Ibid.*

76 *Ibid.*

77 *Ibid.*

belas) bulan. Dengan rincian; pada tingkat Pegawai Perantara memerlukan waktu sekitar 3 bulan, pada tingkat P4 Daerah memerlukan waktu sekitar 5 bulan, dan ditingkat P4 Pusat sekitar 4 bulan.⁷⁸

Selanjutnya karena P4 Pusat tidak memiliki aparat atau organ yang berwenang memaksakan pelaksanaan putusan P4 yang sudah bersifat mengikat, maka putusan tersebut baru dapat dilaksanakan pelaksanaannya setelah Putusan P4 Pusat tersebut mendapatkan fiat eksekusi dari Pengadilan Negeri.⁷⁹

Ketidakterdayaan P4 Pusat dalam melaksanakan pelaksanaan putusan disebabkan oleh kedudukan P4 itu sendiri yang merupakan Lembaga Arbitrase Wajib, yang diselenggarakan oleh Pemerintah yang lazimnya disebut sebagai peradilan semu (quasi peradilan). Selain itu secara filosofis bahwa para pihak yang berselisih atau berperkara di P4P tidak berlandaskan pada perjanjian penyerahan yang sekaligus sepakat untuk mematuhi putusan arbiter (*sub mission agreement*) atau berdasarkan klausula arbitrase (*arbitration clause*). Dengan kata lain bahwa para pihak yang berselisih diwajibkan oleh Undang-Undang untuk menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan yang mereka hadapi baik sebagai mediator maupun konsiliator. Dengan demikian orientasi para pihak yang berselisih adalah untuk memenangkan perkara bukan berorientasi untuk menyelesaikan masalah.⁸⁰

Setelah diundangkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara, para pihak yang tidak puas terhadap putusan P4P, dalam tenggang waktu 90 hari dapat mengajukan gugatan terhadap P4P langsung ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.⁸¹

78 *Ibid.*

79 *Ibid.*

80 *Ibid.*

81 *Ibid.*, hal. 38.

Bila dari pihak yang berselisih masih ada yang belum puas terhadap putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara ini, mereka dapat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung RI. Pengajuan kasasi tidak boleh lebih dari 14 (empat belas) hari, terhitung sejak tanggal putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara ditetapkan.⁸²

Dengan latar belakang tahapan-tahapan proses beracara dalam mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut, maka jangka waktu penyelesaian kasus perburuhan akan memakan waktu lama. Bisa sampai tiga tahun lebih. Masalahnya pada penyelesaian perkara di Panitia (P4D/ P4P) tidak ada batas waktu, berapa lama perselisihan dapat diselesaikan, bisa sampai bertahun-tahun, dan bahkan sampai para pihak ada yang telah meninggal dunia belum ada penyelesaian.⁸³

Putusan Panitia (P4D/P4P) dapat dilaksanakan bila dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan diambil. Dan jika perlu eksekusi putusan tersebut dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri yang kewenangannya meliputi daerah hukum tempat kedudukan para pihak.⁸⁴

Hak veto Menteri Perburuhan bukan sekedar memperlambat tapi dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu putusan. Masalah ini dapat dimaklumi dikarenakan menyangkut Panitia-Panitia (P4D/P4P) tersebut adalah ruang kewenangan Menteri Perburuhan, begitu juga halnya dengan Ketua Panitia (P4D/P4P) berada di bawah struktur Kementerian Perburuhan yang secara otomatis tunduk kepada perintah Menterinya.⁸⁵

Kelemahan dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 diantaranya, tidak ada satu pasal pun yang menyebutkan perihal hak buruh dan kewajiban majikan bila Panitia (P4D/ P4P) telah memutuskan penyelesaian perselisihan tersebut.⁸⁶

82 *Ibid.*

83 *Ibid.*

84 *Ibid.*

85 *Ibid.*

86 *Ibid.*

b. Perkara yang diajukan ke Arbitrase Sukarela

Seperti juga untuk perkara yang diajukan para pihak ke Panitia (P4D/ P4P) untuk perkara yang diajukan pada Arbitrase Sukarela pun, terlebih dahulu mereka wajib menggunakan jasa pegawai perantara yang akan melaksanakan fungsi mediasi wajib atau konsiliasi wajib.⁸⁷

Bila para pihak yang berselisih menggunakan jasa Arbitrase Sukarela (*Voluntary Arbitration*), maka para pihak harus membuat perjanjian penyerahan kasus kepada arbiter sukarela. Putusan arbiter bersifat final dan mengikat, karena itu terhadap putusan arbiter ini tidak dapat diajukan banding. Selanjutnya putusan arbiter sukarela ini mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan P4P setelah mendapat ligalisasi dari P4P. Setelah mendapat legalisasi P4P, untuk pelaksanaan putusan arbiter sukarela para pihak dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri. Setelah mendapat fiat eksekusi dari Pengadilan Negeri maka putusan arbitrase sukarela tersebut mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan Pengadilan Negeri.⁸⁸

2. Menurut UU Nomor 12 Tahun 1964

Jalan penyelesaian yang ditempuh oleh Serikat Buruh dan Majikan menurut UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta tunduk pada aturan hukum menurut UU Nomor 22 Tahun 1957. Yang disengkatakan adalah segala hak buruh, meliputi: uang pesangon, uang jasa dan anti kerugian lainnya.⁸⁹

Sama seperti penyelesaian melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, prosedur yang harus ditempuh sangat panjang dan belum tentu dapat membuahkan hasil.⁹⁰

Sebetulnya untuk mendukung dua undang-undang ini (Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Ibid.*, hal. 38-39.

⁸⁹ *Ibid.*, hal 39.

⁹⁰ *Ibid.*

Nomor 12 Tahun 1964) telah dikeluarkan beberapa aturan pelaksanaannya yaitu:⁹¹

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 15 A/MEN/1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Perantara.

Putusan Menteri yang diterbitkan tahun 1994 ini memperkenalkan lembaga Bipartit, yaitu lembaga perundingan antara buruh dengan pengusaha atau perunding di tingkat Perusahaan, dan Pegawai Perantara, yaitu Pegawai Kepaniteraan Perburuhan yang menjadi perantara perselisihan perburuhan tersebut.

Putusan tersebut juga memperkenalkan Bipartit dan Pegawai Perantara untuk penyelesaian keluh kesah sebelum terlanjur menjadi suatu perselisihan.

- Peraturan Menteri Nomor.03/MEN/1996 yang mengatur perihal jumlah besaran hak yang diterima buruh apabila terjadi PHK (pemutusan hubungan kerja).

Peraturan Menteri yang diterbitkan pada tahun 1996 ini selanjutnya dirubah dengan Kepmenaker Nomor 1650/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan, Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

3. Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004

Sebelum terbitnya UU Nomor 2 Tahun 2004, telah terbit 2 (dua) UU yang cukup penting bagi kehidupan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penyelesaian sengketa perburuhan melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dan tidak efektif lagi untuk mence-

91 *Ibid.*

gah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja, belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.⁹²

UU Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. UU tersebut hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi.⁹³

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun, harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila upaya bipartit ternyata gagal, dapat dilanjutkan dengan tripartit, dapat dipilih penyelesaian secara mediasi atau konsiliasi atau arbitrase.⁹⁴

Proses penyelesaian melalui mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Bila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama anjuran harus sudah disampaikan kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Selambat-lambatnya 3

92 *Ibid.*, hal. 39-40.

93 *Ibid.*, hal. 40.

94 *Ibid.*

(tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat “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.⁹⁵

Jika semua itu gagal, maka upaya penyelesaian melalui Pengadilan baru dapat dilakukan. Secara lebih terperinci prosedur penyelesaian sengketa menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 akan dibahas pada Bab selanjutnya.⁹⁶

E. Pengertian Hukum Acara Perdata

Sebelum memahami Hukum Acara Perdata haruslah terlebih dahulu memahami apa yang dimaksud dengan hukum, dan apakah hukum perdata itu. Walau hingga kini tidak ada pengertian yang seragam tentang hukum, minimum ada 4 unsur yang harus ada, yaitu:⁹⁷

- Unsur peraturan
- Unsur dibuat oleh pihak yang berwenang
- Unsur diberlakukan di tengah masyarakat
- Unsur adanya sanksi dan sifatnya yang memaksa.

Sedangkan hukum perdata dalam arti luas meliputi semua hukum privat materil yaitu, segala hukum pokok yang mengatur kepentingan-kepentingan perseorangan.⁹⁸

Hukum acara perdata adalah peraturan hukum yang mengatur bagaimana caranya menjamin ditaatinya hukum perdata materil dengan perantaraan Hakim. Dengan kata lain hukum acara perdata adalah, peraturan hukum yang menentukan bagaimana caranya menjamin pelaksanaan hukum perdata materil.⁹⁹

95 *Ibid.*

96 *Ibid.*

97 *Ibid.*

98 *Ibid.*, hal. 41.

99 Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta, 1992, hal. 2.

Dengan rumusan lain, hukum acara perdata dirumuskan sebagai peraturan hukum yang mengatur proses penyelesaian perkara perdata melalui Hakim (Pengadilan) sejak dimajukannya gugatan, dilaksanakannya gugatan, sampai dengan pelaksanaan putusan Hakim.¹⁰⁰

Pengertian hukum acara perdata menurut para ahli:

1. Prof. Dr. Wirjono Projodikoro¹⁰¹
Mengemukakan bahwa hukum acara adalah rangkaian perturan-peraturan yang cara bagaimana orang harus bertindak di muka pengadilan dan cara bagaimana pengadilan harus bertindak satu sama lain untuk melaksanakan berjalannya peraturan-peraturan hukum perdata.
2. Prof. Dr. Abdul Manan¹⁰²
Berpendapat bahwa hukum acara perdata merupakan hukum yang mengatur tentang tata caramengajukan gugatan kepada pengadilan, bagaimana pihak tergugat mempertahankan diri dari gugatan penggugat, bagaimana para Hakim bertindak dan bagaimana hakim memutuskan perkara dan melaksanakan putusan.
3. Abdul Kadir Muhammad¹⁰³
Peraturan hukum yang mengatur proses penyelesaian perkara perdata melalui Pengadilan (Hakim), sejak diajukan gugatan sampai dengan pelaksanaan putusan Hakim.
4. Sudikno Mertokusumo¹⁰⁴
Peraturan hukum yang mengatur bagaimana caranya menjamin ditaatinya hukum perdata materil dengan perantaraan Hakim, atau hukum yang mengatur bagaimana

100 Syahrul Machmud, *Op.Cit.* hal. 41.

101 R. Wirjono Projodikoro *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hal. 2.

102 Abdul Manan, *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Agama*, Prenada Media, Jakarta, 2005, hal. 2.

103 Syahrul Machmud, *Loc.Cit.*

104 Sudikno Mertokusumo, *Beberapa Azas Pembuktian Perdata dan Penerapannya Dalam Praktek*, Dalam Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, disampaikan pada Rapat Senat Terbuka Universitas Gadjah Mada, 1993, hal. 2.

caranya mengajukan tuntutan hak, memeriksa serta memutusnya dan pelaksanaan daripada putusannya.

5. Prof. Dr. R. Supomo, SH¹⁰⁵

Meskipun tidak memberikan batasan secara tegas, tetapi dengan menghubungkan tugas Hakim, menjelaskan bahwa dalam peradilan perdata tugas Hakim ialah mempertahankan tata hukum perdata (*burgerlijke rechtsorde*), menetapkan apa yang ditentukan oleh hukum dalam suatu perkara.

6. Darwan Prinst¹⁰⁶

Suatu permohonan yang disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang mengenai suatu tuntutan terhadap pihak lainnya dan harus diperiksa menurut tata Cara tertentu oleh pengadilan serta kemudian diambil putusan terhadap gugatan tersebut.

7. Hasil Simposium Pembaharuan Hukum Perdata Nasional yang diselenggarakan oleh BPHN Departemen Kehakiman tanggal 21-23 Desember 1981 di Yogyakarta, bahwa hukum acara perdata adalah: hukum yang mengatur bagaimana caranya menjamin ditegakkannya atau dipertahankannya hukum perdata materiil¹⁰⁷.

Dengan demikian hukum acara perdata atau hukum formal atau *adjektive law* adalah, hukum yang mengatur prosedur untuk menerapkan ketentuan-ketentuan hukum perdata materiil dalam kasus yang konkrit atau nyata. Mengatur bagaimana cara orang mengajukan perkaranya kepada Hakim (pengadilan), bagaimana caranya pihak yang terserang (Tergugat) mempertahankan diri, bagaimana Hakim bertindak terhadap pihak-pihak yang berperkara, bagaimana Hakim memeriksa dan memutus perkara sehingga dapat diselesaikan secara adil, bagaimana cara melaksanakan putusan Hakim dan sebagainya,

105 R. Supomo, *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1985, hal. 13.

106 Syahrul Machmud, *Loc.Cit.*

107 Sri Hartini, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2008.

sehingga hak dan kewajiban orang seperti telah diatur dalam hukum perdata itu berjalan sebagaimana mestinya.¹⁰⁸

Dengan adanya peraturan Hukum Acara Perdata ini orang dapat memulihkan kembali haknya yang telah dirugikan atau terganggu melalui suatu mekanisme resmi (pengadilan) dan menghindarkan tindakan main hakim sendiri (*eigenrechting*). Untuk tercapainya tujuan ini, maka pada umumnya peraturan-peraturan hukum acara perdata ini bersifat memaksa (*dwingend recht*), karena dianggap menyelenggarakan kepentingan umum, meskipun ada juga bagian dari peraturan Hukum Acara Perdata yang bersifat pelengkap (*aanvullend recht*).¹⁰⁹

F. Tujuan dan Sifat Hukum Acara Perdata

- **Secara umum tujuan hukum acara adalah:**¹¹⁰
 1. Menghindarkan atau mencegah agar tidak terjadi main hakim sendiri (*eigenrichtig*) dari pihak yang merasa haknya terlanggar.
 2. Dalam rangka melaksanakan atau mempertahankan hukum perdata materil.
 3. Untuk memberikan kepastian hukum kepada semua pihak.
- **Sifat utama dari hukum acara perdata adalah:**¹¹¹

Memaksa dan mengikat para pihak yang berperkara, agar mentaati seluruh ketentuan-ketentuan yang ada (hukum acara perdata).

Misalnya dalam mengajukan gugatan, sebagai alternatif pertama harus diajukan di tempat atau domisili Tergugat atau salah satu Tergugat. Kemudian tenggang waktu untuk mengajukan permohonan banding adalah 14 hari setelah putusan hakim diterima para pihak, dll.

108 Syahrul Machmud, *Op.Cit.*, hal. 42.

109 *Ibid.*

110 *Ibid.*

111 *Ibid.*

G. Sumber Hukum Acara Perdata

Hukum dan sumber hukum mempunyai perbedaan yang signifikan, namun keduanya memiliki kesamaan yaitu berlaku dalam masyarakat. Hukum sudah pasti sumber hukum, akan tetapi sumber hukum belum tentu hukum. Hukum merupakan tempat kita dapat menemukan hukum, sedangkan sumber hukum adalah tempat di mana kita melihat perwujudan hukum atau segala sesuatu yang dapat menimbulkan, menggali atau melahirkan hukum¹¹². Doktrin dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) bukanlah hukum, tapi merupakan sumber hukum.¹¹³

Secara umum sumber hukum formal yaitu sebagai berikut:¹¹⁴

1. Undang-Undang (*statute*)
2. Kebiasaan atau adat (*custom*)
3. Traktat (*treaty*)
4. Yurisprudensi (*case law, judge made law*)
5. Pendapat ahli hukum (*doctrine*)

Peraturan hukum acara perdata yang sekarang berlaku di negara kita masih belum terhimpun dalam satu kodifikasi, melainkan tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik produk kolonial beibanda maupun produk nasional setelah Indonesia merdeka.¹¹⁵ Berdasarkan ketentuannya yang telah dimuat dalam pasal 5 UU Darurat Nomor 1/1951, maka hukum acara perdata yang berlaku di negara kita adalah yang termuat di dalam:¹¹⁶

1. HIR (*Het Herzeine Indonesische Reglement/Reglemen Indonesia yang diperbaharui*) merupakan hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah pulau Jawa dan Madura.
2. RBg (*Rechtsreglement voor de Buitengewesten/Reglemen daerah sekarang*) adalah hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah luar pulau Jawa dan Madura.

112 Dudu Duswara Machmudin, *Pengantar Ilmu Hukum (Sebuah Sketsa)*, Refika Aditama, Bandung, 2010, hal. 77.

113 Syahrul Machmud, *Op.Cit.*, hal. 43.

114 *Ibid.*

115 *Ibid.*

116 *Ibid.*

HIR dan Rbg inilah sumber hukum acara perdata utama di Indonesia.¹¹⁷

Selain ketentuan di atas, sumber hukum acara perdata dapat juga ditemukan di dalam:¹¹⁸

1. Rv (*Reglement op de burgerlijke rechtvordering*) merupakan hukum acara perdata untuk golongan Eropa, walaupun untuk orang Belanda, namun dalam praktek pengadilan masih dijadikan rujukan, manakala HIR dan Rbg tidak mengaturnya.
2. KUH perdata buku IV tentang pembuktian dan Daluwarsa (pasal 1865-1945).
3. Wvk (*wetboek van koophandel*).
4. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan kehakiman yang merupakan revisi dari UU No. 4 tahun 2004 dan UU No. 14 Tahun 1970 yang telah mengalami perubahan dengan UU No. 35 Tahun 1999.
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dan PP no. 9 tahun 1975 tentang pelaksanaan undang-undang perkawinan.
6. Undang-undang Nomor 50 tahun 2009 yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan UU no 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama.
7. Undang-Undang tentang peradilan umum.
8. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, perubahan atas Undang-Undang No. 23 Tahun 1997 dan Undang-Undang No. 4 Tahun 1982 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup.
9. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.

117 *Ibid.*

118 *Ibid.*, hal. 43-44.

10. Yurisprudensi.

Istilah yurisprudensi berasal dari istilah Latin, *Jursiprudentia* dan *Jurisprudentie*. *Jursiprudentia* artinya ilmu pengetahuan sedangkan *Jurisprudentie* adalah peradilan atau ajaran hukum yang terbentuk oleh peradilan. Di Indonesia yurisprudensi diartikan sebagai putusan-putusan pengadilan, maksudnya bahwa putusan Hakim terdahulu dapat dijadikan sebagai sumber hukum dalam pemeriksaan perkara perdata di Pengadilan.

11. Kebiasaan (hukum tidak tertulis)

Hukum kebiasaan adalah himpunan kaidah yang tidak dibentuk oleh badan legislatif, namun dalam realita tetap ditaati oleh sekelompok orang sesuai dengan adat masing-masing.

12. Doktrin

Doktrin adalah pendapat para pakar, tidak hanya dari bidang hukum akan tetapi ahli dari bidang yang lain pun dapat dijadikan dasar bagi hakim dalam mengeluarkan putusan.

13. Traktat

Yang dimaksud dengan traktat adalah perjanjian antar Negara (perjanjian internasional). Antara lain kesepakatan mengadakan kerja sama dalam menyampaikan dokumen pengadilan dan memperoleh bukti perkara perdata maupun dagang.

H. Pengertian Asas Dalam Hukum

Kata asas berasal dari kata Arab *asasun*, yang berarti dasar, basis, pondasi. Kalau dihubungkan dengan sistem berfikir, yang dimaksud dengan asas adalah landasan berpikir yang sangat mendasar¹¹⁹. Pada buku yang sama penerbitan 1991 disebutkan, asas mempunyai beberapa pengertian. Salah satu diantaranya adalah kebenaran yang menjadi tumpuan berfikir

119 Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Raja Grafinda Persada, Jakarta, 2001, hal. 114.

atau berpendapat. Selain itu, juga berarti alas atau landasan, alas berarti bukti untuk menguatkan suatu keterangan¹²⁰.

Sedangkan menurut Edi Yusuf Priyanto¹²¹, kata lain untuk menyebut azas adalah dasar, fondamen, pangkal tolak, landasan, dan sendi-sendi.

Yahya Harahap¹²² dalam bukunya mengatakan, azas adalah fundamentum suatu peradilan, ia merupakan acuan umum atau pedoman umum yang harus diterapkan oleh pengadilan dalam menyelesaikan perkara, sehingga putusan pengadilan adil dan para pihak menjalankan dengan sukarela.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia azas diartikan, suatu yang menjadi tumpuan berpikir atau berpendapat¹²³. Demikian pula dalam Kamus Ilmiah Populer, asas mengandung arti, pokok, dasar, prinsip, dan pundamen¹²⁴. Dalam *Black's Law Dictionary*, *principle* mengandung arti "*chief, primary, most important*"¹²⁵. Sedangkan Kamus Umum Bahasa Indonesia, kata asas mengandung arti, (1). dasar, alas, pondamen, (2). sesuatu kebenaran yang menjadi pokok dasar atau tumpuan berfikir (berpendapat dsbnya), (3). Cita-cita yang menjadi dasar (perkumpulan, negara dan sebagainya)¹²⁶. Demikian pula menurut Poerwadarminta, asas mempunyai arti (1) dasar, alas, pondamen, (2) kebenaran yang menjadi tumpuan berfikir atau pendapat, (3) cita-cita yang menjadi dasar organisasi atau negara¹²⁷.

120 *Idem*, Rajawali Press, Jakarta, 1991, hal. 112.

121 Eddy Yusuf Priyanto dkk, *Pendidikan Pancasila Perguruan Tinggi*, Tiem Dosen Pancasila Universitas Hasanuddin, Makasar, 2003, hal. 8.

122 Yahya Harahap, *Kedudukan Kewenangan dan Hukum Acara Peradilan Agama*, PT. Garuda Metro Politan Press, Jakarta, 1993, hal. 37.

123 Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hal. 52.

124 Tim prima Pena, *Kamus Ilmiah Populer*, Gita Media Press, Surabaya, 2006, hal. 46.

125 Bryan A. Garner, editor in Chief, *Black's Law Dictionary*, St. Paul, 2004, hal. 1230.

126 PN. Balai Pustaka, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1976, hal. 60.

127 Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, 1976, hal. 60.

Karena ia adalah azas umum sehingga dapat dikatakan juga sebagai karakter yang melekat pada keseluruhan pasal-pasal, sehingga pendekatan penafsiran, penerapan dan pelaksanaannya tidak boleh menyimpang dan bertentangan dengan jiwa dan semangat yang tersurat dan tersirat dalam azas umum itu sendiri¹²⁸.

Jadi, asas hukum acara perdata adalah pangkal tolak yang harus diterapkan oleh pengadilan, atau pandangan pengadilan atau Hakim dalam setiap menerima, memeriksa, mengadili dan memutus perkara para pihak di Pengadilan.¹²⁹

Dengan demikian asas hukum merupakan suatu dasar atau landasan berpikir yang utama untuk berlakunya suatu peraturan perundang-undangan dan merupakan prinsip awal yang mendasari efektifitas hukum. Asas ini bagaikan semen perekat semua teori-teori hukum pidana, termasuk bagaimana hukum acara pidana dilaksanakan pada setiap fasenya. Asas-asas hukum pada dasarnya mendasari terbentuknya sebuah hukum, karena pada asas ini terkandung kaidah-kaidah penilaian yang sangat fundamental pada sebuah sistem hukum.¹³⁰

Asas mengandung makna yang agak berbeda dengan prinsip, karena prinsip adalah kebenaran universal yang inheren di dalam hukum Islam dan menjadi titik tolak pembinaannya. Sedangkan asas adalah sesuatu yang menjadi landasan atau dasar pijak dalam memberlakukan hukum dan lebih khusus daipada prinsip¹³¹.

Asas merupakan unsur yang sangat essensial sekali dalam sebuah sistem hukum. Sebagaimana dikatakan oleh Arief Sidharta¹³² bahwa tiap aturan hukum itu berakar pada suatu asas hukum, yakni nilai yang diyakini berkaitan dengan penataan masyarakat secara tepat dan adil.

128 Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hal. 2.

129 Syahrul Machmud, *Op.Cit.*, hal. 45.

130 *Ibid.*

131 Juhaya S. Praja, *Kuliah.....*, tt, idem, hal. 21-22.

132 B. Arief Sidharta, *Asas, Kaidah dan Sistem Hukum dalam Praktek*, Bahan Kuliah Program Doktor Ilmu Hukum, Program Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan, tp, Bandung, 2005, hal.5

Asas-asas ini dipandang sebagai pernyataan dari nilai-nilai yang bersifat universal dan bersifat kritis normatif. Kritis karena dikemukakan sebagai ukuran untuk menilai tentang sifat adilnya hukum pidana. Normatif karena mempunyai fungsi mengatur terhadap kebijakan pemerintah dalam bidang hukum pidana.¹³³

Oleh karena itu dalam peraturan hukum terdapat unsur yang penting dan pokok, yaitu asas. Asas merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya peraturan hukum atau merupakan *ratio legis* dari peraturan hukum. Kedudukan asas dalam hukum adalah suatu alam pikiran yang melatarbelakangi pembentukan norma hukum¹³⁴. Hukum tidak dapat dimengeni tanpa asas karena asas merupakan gejala yang mengarah moral kita kepada hukum¹³⁵.

Beberapa pandangan para ahli tentang makna asas seperti Ron Jue¹³⁶ mengemukakan sebagai berikut: asas hukum adalah nilai-nilai yang melandasi kaidah-kaidah hukum disebut asas-asas hukum. Asas ini menjelaskan dan melegitimasi kaidah hukum, diatasnya bertumpu muatan ideologis dari tatanan hukum. Karena itu kaidah-kaidah hukum dapat dipandang sebagai operasionalisasi atau pengolahan lebih jauh dari asas-asas hukum.

Paul Scholten berpendapat bahwa asas hukum merupakan pikiran-pikiran yang terdapat di dalam dan di belakang sistem hukum, masing-masing dirumuskan dalam aturan-aturan perundang-undangan dan putusan-putusan Hakim, yang berkenaan dengannya ketentuan-ketentuan dan keputusan-keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya. Selanjutnya Karl Larenz mengemukakan bahwa asas hukum adalah gagasan yang membimbing dalam pengaturan hukum (yang mungkin ada atau sudah ada), yang dirinya sendiri bukan me-

133 Syahrul Machmud., *Loc.Cit.*

134 Mahadi, *Falsafah Hukum Suatu Pengantar*, Citra Aditya, Bandung, hal. 122.

135 John Z Loudoe, *Menemukan Hukum Melalui Tafsir dan Fakta*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hal. 127.

136 Dalam JJH. Bongging, Alih Bahasa Arif Sidharta, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hal. 120.

rupakan aturan yang dapat diterapkan, tetapi yang dapat diubah menjadi demikian. Demikian pula Robert Alexy menjelaskan asas hukum adalah aturan yang mengharuskan bahwa sesuatu berdasarkan kemungkinan-kemungkinan yuridis dan faktual seoptimal mungkin direalisasikan¹³⁷.

Dalam tulisan yang lain Scholten¹³⁸ mengatakan asas hukum ini, bahwa:

“Asas hukum adalah pikiran-pikiran dasar yang terdapat di dalam dan di belakang sistem hukum masing-masing dirumuskan dalam aturan-aturan perundang-undangan dan putusan-putusan Hakim yang berkenaan dengannya ketentuan-ketentuan dan putusan-putusan individual tersebut dapat dipandang sebagai penjabarannya. Jadi, asas hukum itu adalah kaidah yang paling umum yang bermuatan nilai etik, yang dapat dirumuskan dalam tata hukum atau berada di luar tata hukum, yang mewujudkan kaidah penilaian fundamental dalam suatu sistem hukum”.

Satjipto Rahardjo¹³⁹ mengatakan bahwa asas hukum merupakan jantungnya peraturan hukum. Dikatakan demikian karena:

“Asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum. Ini berarti bahwa peraturan-peraturan itu pada akhirnya bisa dikembalikan kepada asas-asas tersebut. Kecuali disebut landasan, asas hukum ini layak disebut alasan bagi lahirnya peraturan hukum, atau merupakan ratio legis dari peraturan hukum”.

Dengan demikian asas hukum yang memiliki sifat sebagai kaidah penilaian tersebut, sebaiknya ditindak lanjuti dengan dituangkan dalam bentuk norma hukum positif untuk dapat dijadikan pedoman bagi aparat penegak hukum sesuai dengan makna dan fungsinya agar tidak menimbulkan perbedaan persepsi dan pemahaman.¹⁴⁰

Namun demikian mewujudkan ukuran nilai secara sepenuhnya dalam suatu sistem hukum positif tidak mudah, kare-

137 *Ibid.*

138 B. Arief Sidhart, *Op Cit*, hal. 3

139 Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1982, hal. 85.

140 Syahrul Machmud., *Op.Cit.*, hal. 46.

na asas hukum berisi ukuran nilai dan hanya secara tidak langsung memberikan arah dan pedoman bagi terbentuknya suatu norma positif. Kenyataannya asas ini tidak selalu dinormatiskan dalam bentuk suatu perundang-undangan. Sehingga menjadi sulit untuk diketahui kapan asas hukum telah kehilangan keberlakuannya. Namun demikian keadaan semacam ini akan menjadi lebih baik bila para aparat penegak hukum yang memiliki kewenangan melaksanakan ketentuan hukum secara bersama-sama dapat menegakkan asas hukum yang syarat nilai dan dijadikan acuan bagi perilaku¹⁴¹ (aparat penegak hukum dalam melaksanakan tugasnya).

Apabila konsep asas hukum itu dapat diwujudkan sesuai dengan makna dan fungsinya, maka memiliki kekuatan daya berlakunya. Hal ini penting mengingat asas hukum sebagai fondasi dari sistem hukum. Karenanya perlu dinormatiskan dalam bentuk aturan hukum yang didalamnya merumuskan kaidah perilaku. Selanjutnya diaplikasikan dalam bentuk putusan-putusan Hakim¹⁴².

Berkenaan dengan hal tersebut di atas Bambang Poernomo¹⁴³ menyebutkan, keseluruhan proses dari pembentukan hukum yang dinamis melalui penyusunan, penemuan, dan penerapan hukum tidaklah mungkin tanpa asas-asas hukum. Asas-asas hukumlah yang mendorong terus pembentukan hukum, sebaliknya asas-asas itu akan mengembangkan arti dan isi hukum dari padanya untuk pembentukan hukum yang dinamis. Hukum dan perilaku masyarakat dengan segala perubahannya mempunyai perkaitan yang erat dengan proses pembentukan hukum yang dinamis.

141 Lebih Lengkap Baca Laporan Akhir Penelitian Kajian Efektifitas Penataan dan Penegakan Asas Subsidiaritas dalam Hukum Lingkungan, Pusat Pengkajian Penyelesaian Sengketa Lingkungan FH UNPAD, tt, *Op Cit*, hal. 12.

142 *Ibid*.

143 Bambang Poernomo, *Asas-asas Hukum Pidana*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hal. 15-16.

Bila kata asas dihubungkan dengan hukum sehingga menjadi asas hukum, menurut Zainuddin Ali¹⁴⁴ mengandung makna:

“Kebenaran yang dipergunakan sebagai tumpuan berfikir dan alasan dalam mengemukakan suatu argumentasi, terutama dalam penegakan dan pelaksanaan hukum. Hal ini berfungsi sebagai rujukan untuk mengembalikan segala masalah yang berkenaan dengan hukum”.

Sementara asas hukum Islam bersumber pada Al Qur’an dan Hadist-Hadist Nabi Muhammad SAW, baik yang bersifat rinci maupun bersifat umum yang dikembangkan oleh para ahli yang memenuhi syarat.¹⁴⁵

I. Asas Dalam Hukum Acara Perdata

Untuk menerapkan hukum acara dengan baik, maka perlu diketahui azas-azas hukum acara perdata.

Azas-azas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hakim Bersifat Menunggu

Azas Hakim bersifat menunggu mengandung arti, bahwa inisiatif untuk mengajukan tuntutan hak diserahkan sepenuhnya kepada yang berkepentingan (*udex ne procedat ex officio*) vide Pasal 118HIR/142 RBg). Jadi apakah ada perkara atau tuntutan hak akan diajukan sepenuhnya diserahkan kepada pihak yang berkepentingan. Kalau tidak ada tuntutan hak atau penuntutan, maka tidak ada Hakim (*Wo kein klager ist, ist kein richter, nemo judex sine actor*).¹⁴⁶

2. Hakim Bersifat Pasif

Hakim dalam memeriksa perkara bersikap pasif, mengandung makna bahwa ruang lingkup atau luas pokok sengketa yang diajukan kepadanya untuk diperiksa pada azasnya ditentukan oleh para pihak yang berperkara dan bukan Hakim. Atau dengan kata lain Hakim tidak boleh menentukan luas dari pokok perkara, Hakim tidak boleh menambah atau

144 Zainuddin Ali, *Hukum Pidana Islam*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hal. 2.
2. Pengertian ini hampir mirip dengan Mohamad Daud Ali, *Op Cit*, hal. 114.

145 Syahrul Machmud., *Op.Cit.*, hal. 47.

146 Syahrul Machmud., *Op.Cit.*, hal.52

mengurangi pokok gugatan para pihak.¹⁴⁷ Hakim hanya diperbolehkan aktif dalam hal-hal tertentu, yaitu:¹⁴⁸

a. Memimpin sidang

Dalam proses pemeriksaan di sidang pengadilan, Hakim bertindak memimpin jalannya persidangan. Artinya Hakim yang mengatur dan mengarah tata tertib pemeriksaan, juga Hakim berwenang menentukan hukum yang diterapkan serta ia yang memutus perkara yang disengketakan. Sifat kedudukan Hakim yang aktif sesuai dengan sistem yang dianut HIR dan R.Bg, antara lain;

- 1) Pemeriksaan persidangan secara langsung
- 2) Proses beracara secara lisan
- 3) Mendamaikan kedua belah pihak

Azas mendamaikan para pihak yang berperkara sangat sejalan dengan tuntunan dan tuntutan ajaran moral. Sekedar penegasan bahwa usaha mendamaikan sedapat mungkin diperankan Hakim secara aktif, sebab bagaimanapun adilnya suatu putusan namun akan tetap lebih baik dan lebih adil hasil perdamaian.

Masalah perdamaian ini lebih ditekankan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Mediasi, di mana dalam perkara perdata umum diwajibkan bagi Hakim untuk menyerahkan perkara yang ditanganinya kepada mediator. Bila Hakim tidak menyerahkan perkaranya kepada Mediasi, maka proses pemeriksaan perkara perdatanya batal demi hukum.

Khusus dalam pemeriksaan perkara PHI, perdamaian harus dilakukan diluar Pengadilan baik melalui bipartit maupun tripartit. Bipartit dilakukan oleh pengusaha dan pekerja atau kuasanya, sedangkan tripartit dilakukan melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja, Konsiliasi, ataupun Arbitrase. Tanpa dilakukan bipartit dan tripartit, maka gugatan tidak dapat diajukan ke Pengadilan PHI.

147 *Ibid.*

148 *Ibid.*

b. Hakim aktif memberi petunjuk kepada para pihak yang berperkara tentang upaya hukum dalam suatu putusan

Banyak di antara para pencari keadilan yang tidak mampu/awam dalam bidang hukum. Disinilah peran Hakim untuk memberi petunjuk dan upaya-upaya hukum kepada para pihak yang berperkara, tentang proses hukum yang akan dijalaninya.

Dalam peradilan PHI justru Hakim diwajibkan memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, Hakim menyarankan (dalam Pasal 83 ayat (2) UU Nomor 2 Tahun 2004 disebut meminta) Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Dengan demikian diharapkan tidakakan terjadi gugatan yang kurang sempurna sehingga dinyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet on vankelijke verklard* = NO). Namun dalam praktek, hal semacam ini jarang dilakukan Hakim, apalagi Penggugat sudah menggunakan Kuasa Hukum Advokat, yang dianggap sudah harus tahu proses beracara perdata atau perburuhan.

3. Beracara Tidak Harus Diwakilkan

Pada dasarnya berperkara ke Pengadilan bisa langsung dilakukan oleh pihak yang berperkara, namun demikian dapat pula diwakilkan pada Kuasa Hukum.¹⁴⁹

4. Ultra Petita Partium

Asas ini mengandung arti bahwa Hakim tidak boleh memberi putusan tentang sesuatu yang tidak dituntut atau tidak diminta dalam petitum, atau mengabulkan lebih dari pada yang dituntut oleh Penggugat. Sebaliknya Hakim tidak dilarang memberi putusan yang mengurangi isi dari tuntutan gugatan.¹⁵⁰ Landasanya adalah pasal 178 ayat (3) HIR, pasal 189 ayat (3) R.Bg, dan Pasal 178 ayat (3) HIR:

“Ia (Hakim) tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat, atau memberikan dari pada yang digugat”.

¹⁴⁹ *Ibid.*, hal. 53.

¹⁵⁰ *Ibid.*

Pasal 189 ayat 3 R.Bg: “Hakim dilarang memberi keputusan tentang hal-hal yang tidak dimohon atau memberikan lebih dari yang dimohon”.

Asas ultra petita petitum ini di Pengadilan PHI telah bergeser maknanya, bahwa Hakim PHI oleh Pasal 100 UU Nomor 2 Tahun 2004 justru diperintahkan menjatuhkan putusan selain didasarkan pada hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan dasar rasa keadilan. Artinya secara *ex officio* atau secara kedinasan dibolehkan menjatuhkan putusan yang tidak diminta Penggugat, namun Hakim merasa adil jika diberikan pada Penggugat.¹⁵¹

Demikian pula dalam persidangan perdata biasa, penulis sebagai Hakim beberapa kali menerobos asas dimaksud, karena bila mengabdikan hanya apa yang diminta Penggugat justru tidak menyelesaikan masalah. Sebagai Contoh kasus, Penggugat menggugat orang yang menjual tanah dan rumah padanya, sedangkan orang tersebut sudah tidak diketahui lagi alamatnya, masih hidup atau sudah mati. Amar tuntutananya “agar pemerintahan Penggugat dan Tergugat bersama-sama menghadap PPAT untuk melakukan jual beli”.

Jika mengikuti asas secara kaku dan sempit, putusan semacam ini jelas tidak akan menyelesaikan masalah, sampai kapan pun tidak akan terjadi jual beli. Terhadap kasus semacam ini penulis memutuskan memerintahkan Kantor Pertanahan setempat untuk memproses balik nama sertifikat tanpa kehadiran penjual yang sudah tidak diketahui lagi alamatnya. Prinsip putusan Hakim untuk menyelesaikan masalah bukan bagian dari masalah, atau justru membuat masalah baru.¹⁵²

5. Persidangan Terbuka Untuk Umum (Openbaar)

Yang dimaksud dengan persidangan terbuka untuk umum adalah, bahwa setiap orang diperbolehkan hadir dan mendengarkan serta menyaksikan jalannya pemeriksaan perkara.¹⁵³

151 *Ibid.*, hal. 54.

152 *Ibid.*

153 *Ibid.*

Tujuan azas ini adalah:¹⁵⁴

- 1) Untuk menjamin pelaksanaan peradilan yang tidak memihak, yakni dengan meletakkan peradilan di bawah penguasaan umum.
- 2) Untuk memberi perlindungan terhadap hak-hak azasi manusia dalam bidang peradilan.
- 3) Untuk Lebih menjamin obyektivitas peradilan dengan mempenanggung jawabkan pemeriksaan yang fair serta putusan yang adil kepada masyarakat.

Azas ini dijumpai dalam pasal 17 dan 18 UU Nomor 14 Tahun 1970 *jo* UU Nomor 4 Tahun 2004 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman. Pasal 179 ayat (1), 317 HIR dan pasal 190 R.Bg. kecuali dalam perkara perceraian. Akan tetapi walaupun pemeriksaan suatu perkara dilakukan tertutup untuk umum dalam perkara perceraian, namun putusannya harus tetap dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum. Putusan yang diucapkan dalam sidang yang tidak dinyatakan terbuka untuk umum berarti putusan itu tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum serta mengakibatkan batalnya putusan. Meskipun Hakim tidak menyatakan persidangan terbuka untuk umum, akan tetapi di dalam berita acara persidangan dicatat bahwa persidangan dinyatakan terbuka untuk umum, maka putusan yang telah dijatuhkan tetap sah.¹⁵⁵

6. Mendengarkan Kedua Belah Pihak

Di dalam hukum aspara perdata, kedua belah pihak haruslah diperlakukan sama, tidak memihak dan didengar bersama-sama. Dengan kata lain para pihak yang berperkara harus diberikan kesempatan yang sama untuk membela kepentingannya atau pihak-pihak yang berperkara harus diperlakukan secara adil.¹⁵⁶

Pasal 5 ayat 1 UU Nomor 14 tahun 1970 menyatakan bahwa: “pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang”.

¹⁵⁴ *Ibid.*

¹⁵⁵ *Ibid.*, hal. 54-55.

¹⁵⁶ *Ibid.*, hal. 55.

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara dikenal dengan azas *audi et alteram partem* artinya Hakim tidak boleh menerima keterangan dari salah satu pihak saja sebagai pihak yang benar, bila pihak lawan tidak didengar atau tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya. Hal itu berarti bahwa pengajuan alat bukti harus dilakukan di muka sidang yang dihadiri oleh kedua belah pihak.¹⁵⁷

Audio berasal dari bahasa Belanda artinya mendengarkan, sedangkan *Et Alteram partem* artinya, pihak-pihak yang berperkara atau kedua belah pihak yang bersengketa. Azas ini menunjuk pada proses sidang di Pengadilan di mana majelis Hakim mendengarkan duga orang bersengketa dalam membela hak masing-masing. Dalam hukum acara perdata kedua belah pihak haruslah diperlakukan sama, tidak memihak dan didengar bersama-sama. Dengan kata lain para pihak yang berperkara harus diberikan kesempatan yang sama untuk membela kepentingannya atau pihak-pihak yang berperkara harus diperlakukan secara adil.¹⁵⁸

Makna yang dekat dengan azas mendengarkan kedua belah pihak adalah equality, yang berarti persamaan hak. Bila dikaitkan dengan fungsi peradilan, berarti setiap orang yang datang di hadapan sidang pengadilan adalah sama hak dan kedudukannya di depan hukum.¹⁵⁹

Menurut Yahya Harahap¹⁶⁰ ada tiga acuan dalam menerapkan persamaan hak dan kedudukan dalam perses peradilan:

- 1) Persamaan hak dan derajat dalam proses pemeriksaan persidangan pengadilan.
- 2) Hak perlindungan yang sama oleh hukum, dan
- 3) Mendapat perlakuan yang sama di bawah hukum.

Ketiga patokan ini adalah makna yang terkandung dalam pasal yang berbunyi tidak membeda-bedakan orang di muka

157 *Ibid.*

158 *Ibid.*

159 *Ibid.*

160 Yahya Harahap, *Kedudukan Kewenangan dan Hukum Acara Peradilan Agama*, PT Garuda Metro Politan Press, Jakarta, 1993. hal. 72

pengadilan, yaitu Hakim menempatkan para pihak yang berperkara dalam persamaan hak dan derajat dalam setiap tingkat pemeriksaan, memberikan para pihak hak perlindungan hukum yang sama selama proses pemeriksaan sesuai ketentuan hukum yang berlaku, dan melayani mereka dengan hak perlakuan yang sama menurut hukum sejak mulai sampai akhir proses pemeriksaan.¹⁶¹

Ketiga acuan persamaan hak ini, merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dan tidak bisa diterapkan secara parsial, menerapkan secara parsial pasti akan mewujudkan penerapan hak persamaan yang pincang.¹⁶²

Dalam perkara perdana, kedudukan hukum adalah sebagai penengah di antara pihak yang berperkara, ia perlu memeriksa (mendengarkan) dengan teliti terhadap pihak-pihak yang berselisih itu. Itulah sebabnya pihak-pihak pada prinsipnya harus semua hadir di muka sidang. Berdasarkan prinsip ini maka di dalam HIR misalnya, diperkenankan memanggil yang kedua kali (dalam sidang pertama), sebelum ia memutus verstek atau digugurkan.¹⁶³

Selain pasal 23 UU Nomor 14 Tahun 1970, dasar hukum yang lainnya dapat ditemukan dalam pasal 121 ayat (2), 132 a, HIR dan pasal 145 ayat (2), 157 R.Bg.

7. Putusan Harus Disertai Alasan-Alasan

Semua putusan pengadilan harus memuat alasan-alasan yang menjadi dasar untuk mengadili. Karena dengan adanya alasan-alasan maka putusan mempunyai wibawa, dapat dipertanggung jawabkan dan bernilai objektif. Menurut yurisprudensi suatu putusan yang tidak lengkap atau kurang cukup dipertimbangkan merupakan alasan pada tingkat kasasi untuk dibatalkannya putusan tersebut (vide pasal 23 UU Nomor 14 Tahun 1970, 184 ayat (1) HIR, 319 HIR, 195 R.Bg, 618 R.Bg).¹⁶⁴

161 Syahrul Machmud., *Op.Cit.*, hal. 55.

162 *Ibid.*, hal. 56.

163 *Ibid.*

164 *Ibid.*

8. Berperkara Dikenakan Biaya

Untuk berperkara pada azasnya dikenakan biaya yang meliputi:¹⁶⁵

1. Biaya kepaniteraan dan biaya materai
2. Biaya saksi, saksi ahli, juru bahasa termasuk biaya sum-pah
3. Biaya pemeriksaan setempat dan perbuatan hakim yang lain
4. Biaya pemanggilan para pihak yang berperkara
5. Biaya pelaksanaan putusan, dan sebagainya.

Pengecualian dari azas ini adalah bagi mereka yang tidak mampu untuk membayar biaya perkara, dapat mengajukan perkara secara cuma-cuma (*prodeo*) dengan mendapatkan izin Ketua Pengadilan Negeri. Dasar hukumnya adalah pasal 237 HIR: “Orang-orang yang demikian, yang sebagai Penggugat, atau sebagai Tergugat hendak berperkara, akan tetapi tidak mampu membayar biaya perkara dapat diberikan izin untuk berperkara dengan tak berbiaya”, demikian pula yang terdapat dalam pasal 273 R.Bg.: “Penggugat atau Tergugat yang tidak mampu membayar biaya perkara dapat diizinkan untuk berperkara tanpa biaya”.¹⁶⁶

Khusus untuk peradilan PHI, tentang biaya perkara agak berbeda bila dibandingkan dengan perkara perdata biasa, bila nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh lima juta rupiah) tidak dikenai biaya perkara. Dengan ketentuan semacam ini dalam praktek gugatan PHI, perkaranya dipecah atau di *splits* menjadi beberapa berkas perkara menghindarkan nilai gugatan melebihi Rp. 150.000.00,- (seratus lima puluh lima juta rupiah).¹⁶⁷

9. Demi keadilan berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa

Artinya, setiap putusan peradilan di Indonesia harus memuat kata-kata ini, yakni dengan menyandarkan pada “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhan Yang Maha Esa”.

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ *Ibid.*

¹⁶⁷ *Ibid.*

Tidak dicantumkan kata-kata ini, maka putusan itu tidak mempunyai kekuatan hukum sama sekali, dalam arti putusan tersebut tidak dapat dieksekusi dan tidak mempunyai kekuatan eksekutorial (daya memaksa) karena batal demi hukum. Dasarnya adalah UU No. 14 Tahun 1970.¹⁶⁸

10. Azas Sederhana, Cepat Dan Biaya Ringan

Yang dimaksud dengan azas sederhana, cepat dan biaya ringan adalah:¹⁶⁹

- a. Sederhana, acara yang jelas, mudah dipahami dan tidak berbelit-belit. Atau dengan kata lain suatu proses pemeriksaan yang relatif tidak memakan waktu jangka waktu lama sampai bertahun-tahun sesuai dengan kesederhanaan hukum acara itu sendiri.
- b. Cepat, menunjuk kepada jalannya peradilan dalam pemeriksaan dimuka sidang, cepat penyelesaian berita acaranya sampai penandatanganan putusan dan pelaksanaan putusannya itu.
- c. Biaya ringan, biaya perkara pada pengadilan dapat dijangkau dan dipikul oleh masyarakat pencari keadilan.

11. Asas Actor Sequitur Forum Rei

Gugatan harus diajukan ditempat dimana tergugat bertempat tinggal. Hal ini berbeda dengan peradilan PHI, menurut ketentuan Pasal 81 UU Nomor 2 Tahun 2004, disebutkan: gugatan diajukan kepada Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/umum bekerja.¹⁷⁰

12. Asas Gugatan Balasan, Dapat Diajukan Dalam Tiap Perkara

Sebagaimana diatur pada Pasal 132 a HIR, namun bila ditingkat pertama tidak mengajukan gugatan balasan, maka ditingkat banding tidak boleh mengajukan gugatan balasan.¹⁷¹

¹⁶⁸ *Ibid.*, hal. 57.

¹⁶⁹ *Ibid.*

¹⁷⁰ *Ibid.*

¹⁷¹ *Ibid.*

13. Unus Testis Nullus Testis

Satu saksi bukan sanksi, maksudnya keterangan seorang saksi harus dilengkapi dengan bukti-bukti lain.¹⁷²

J. Asas-Asas Dalam PHI

Selain asas-asas sebagaimana disebutkan di atas, maka dengan mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofi dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional, maka norma hukum hubungan industrial di Indonesia juga mengandung asas-asas antara lain:¹⁷³

1. Asas manfaat

Asas manfaat mengandung pengertian, bahwa penyelesaian sengketa perburuhan memberikan manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat.

2. Asas usaha bersama dan kekeluargaan

3. Asas demokrasi

4. Asas keterbukaan

5. Asas adil dan merata

6. Asas keseimbangan

7. Asas kemitraan kerja

Asas kemitraan kerja ini dalam pengertian:¹⁷⁴

- a. Bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra kerja dalam proses produksi yang berarti bahwa, keduanya haruslah bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktifitas.
- b. Bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti bahwa hasil perusahaan haruslah dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi.
- c. Bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam tanggung jawab, yaitu tanggung jawab pada Tuhan Yang

¹⁷² *Ibid.*

¹⁷³ *Ibid.*, hal. 57-58.

¹⁷⁴ *Ibid.*, hal. 58.

Maha Esa, tanggung jawab kepada bangsa dan negara, tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya, tanggung jawab kepada pekerja serta keluarganya, dan tanggung jawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Sehubungan dengan asa kemitraan tersebut di atas, diperlukan dukungan segenap unsur masyarakat industrial. Untuk asas kemitraan kerja diperlukan sikap dan mentalis masyarakat industrial yang berupa: kegotongroyongan, toleransi, tenggang rasa, bantu-membantu dan mampu mengendalikan diri, saling hormat menghormati, saling mengerti kedudukan dan perannya masing-masing, memahami hak dan kewajibannya di dalam proses produksi.¹⁷⁵

Peran pemerintah dalam menerapkan asas ini berperan sebagai pengasuh, pembimbing, pelindung, dan pendamai yang intinya adalah berperan sebagai pengayom dan pamong bagi seluruh pihak yang tersangkut dalam proses produksi.¹⁷⁶

Kemudian bagi serikat pekerja, berperan sebagai penyalur aspirasi kaum pekerja dengan hak-haknya seperti: hak berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendapat yang menyangkut kondisi kerja, hak untuk mengadakan kesepakatan kerja bersama, dan hak-hak perlindungan lainnya tetapi Serikat Pekerja juga berkewajiban untuk membawa kaum pekerja untuk berpartisipasi aktif dalam tugas-tugas pembangunan nasional.¹⁷⁷

Selanjutnya bagi pengusaha diharapkan tahu dan paham serta melaksanakannya dan menyadari serta konsisten bahwa ada rambu-rambu hukum yang harus diperhatikan. Seperti dalam hal diakuinya hak milik tapi hendaknya diiringi dengan fungsi sosialnya, dalam hal pengembangan usaha dan mencari keuntungan usaha dalam mengelola modal yang merupakan kepentingannya tapi hendaknya diiringi dengan memperhatikan kepentingan anggota masyarakat lainnya.¹⁷⁸

175 *Ibid.*

176 *Ibid.*

177 *Ibid.*

178 *Ibid.*, hal. 58-59.

Sebagai unsur masyarakat industrial, pengusaha punya kewajiban untuk memberikan andilnya secara konstruktif terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja serta membina manajemen yang baik berlandaskan asas-asas manajemen dalam rangka pembangunan nasional secara menyeluruh. Karenanya dalam hubungan industrial di Indonesia yang disebut hubungan industrial pancasila tidak ada tempat bagi mereka yang bila kepentingannya dihadapkan dengan pihak lainnya melakukan penindasan oleh pihak yang kuat terhadap yang lemah.¹⁷⁹

179 *Ibid.*, hal. 59.

BAB 3

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Sejarah Singkat

Mahkamah Agung (MA) adalah badan peradilan yang tertinggi. MA dipimpin seorang ketua, dibantu beberapa orang wakil ketua dan ketua muda. Sebagai lembaga peradilan yang tertinggi, MA memiliki sejumlah hakim agung. Hakim agung berasal dari hakim karier¹⁸⁰ dan non karier¹⁸¹. Selain itu, di MA terdapat hakim *ad hoc*. Seleksi hakim agung dan hakim *ad hoc* pada MA dilakukan oleh Komisi Yudisial (KY)¹⁸². Mekanisme dan prosedur seleksi dan pengangkatan tidak berbeda.

MA berwenang mengatur semua lembaga peradilan yang berada dibawahnya. Ada 4 badan peradilan di bawah MA, yaitu: peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha negara¹⁸³. Selain badan-badan peradilan itu, sistem peradilan Indonesia mengenal pengadilan khusus (*special court*)¹⁸⁴. Pembentukan pengadilan khusus berpedo-

180 Hakim karier adalah hakim yang sejak awal berkarir sebagai hakim pengadilan di bawah MA.

181 Hakim non karier adalah hakim yang berasal dari kalangan masyarakat, yang sebelumnya tidak berprofesi sebagai hakim, misalnya akademisi, dan praktisi hukum.

182 Pasal 13 UU No. 18 tahun 2011 tentang Perubahan UU No. 22 tahun 2004 tentang Komisi Yudisial.

183 Pasal 2, Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang No. 4 tahun 2004. UU ini sudah diganti dengan UU No. 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

184 Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 4 tahun 2004 *jo* Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum. Sebelumnya diferensiasi peradilan diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 1970 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 tahun 1999, terakhir diganti dengan UU No. 48 tahun 2009.

man pada undang-undang (UU) sehingga memiliki kewenangan khusus.

Contoh pengadilan khusus di Indonesia : Pengadilan Pajak¹⁸⁵, Pengadilan Syariah Islam¹⁸⁶ di Nangroe Aceh Darussalam. Pengadilan khusus di dalam peradilan umum, antara lain : (1) Pengadilan Hak Asasi Manusia¹⁸⁷, (2) Pengadilan Niaga¹⁸⁸, (3) Pengadilan Anak¹⁸⁹, (4) Pengadilan Tindak Pidana Korupsi¹⁹⁰, (5) Pengadilan Hubungan Industrial¹⁹¹, (6) Pengadilan Perikanan¹⁹².

Pengadilan yang berwenang mengadili sengketa hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)¹⁹³.

185 Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 4 tahun 2004 jo Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum. Sebelumnya differensiasi peradilan diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 1970 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 tahun 1999, terakhir diganti dengan UU No. 48 tahun 2009.

186 Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 4 tahun 2004 jo Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum. Sebelumnya differensiasi peradilan diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 1970 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 tahun 1999, terakhir diganti dengan UU No. 48 tahun 2009.

187 Dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2002 tentang Pengadilan Pajak.

188 Dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Propinsi Daerah Istimewa Aceh sebagai Propinsi Nangroe Aceh Darussalam.

189 Dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.

190 Dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 tahun 1998 sebagaimana telah ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 4 tahun 1998 tentang Kepailitan.

191 Dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

192 Dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 tahun 2004 tentang Perikanan.

193 Untuk pertama kali dibentuk pada Pengadilan Negeri yang berkedudukan di Ibukota Propinsi di seluruh Indonesia. Pada awal pembentukannya, hakim ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeii Jakarta Pusat, sebanyak 8 orang, 4 orang dari unsur serikat pekerja, 4 orang dari Asosiasi Pengusaha Indonesia, dan 3 orang hakim karier. Ketentuan Pasal 70 ayat (2) mensyaratkan bahwa untuk pertama kali pengangkatan hakim nd hoc sebanyak 5 orang dari serikapekerja/serikat buruh dan 5 orang dari organi-

Sengketa perburuhan, yang dikenal dengan perselisihan hubungan industrial¹⁹⁴, terdiri dari 4 macam, yakni¹⁹⁵ (a) perselisihan hak,¹⁹⁶ (b) perselisihan kepentingan,¹⁹⁷ (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja,¹⁹⁸ dan (d) perselisihan antar seri-

sasipengusaha. Pada ayat (1) dikatakan, pengangkatan hakim adhoc dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia. Untuk mengadili perkara, ketua PHI menunjuk majelis hakim, personilnya terdiri dari 1 (satu) orang hakim dari unsur serikat pekerja, satu orang dari asosiasi pengusaha, dan satu orang hakim karier sebagai ketua majelis.

194 Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004: "Perselisihan Hubungan Industrial adalah 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".

195 Menggolongkan empat macam perselisihan sebagai kewenangan PHI mengakibatkan beberapa permasalahan ketenagakerjaan tidak bisa diselesaikan melalui PHI. Misalnya, pembatalan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama. Muncul pendapat mengatakan pembatalan PKB masuk dalam kewenangan PN. Menurut penulis, pembatasan kewenangan itu tidak perlu karena hal seperti itu menyingkirkan perselisihan tertentu masuk ke pengadilan lain. UU cukup mengatakan bahwa segala hal ikwal perbedaan pendapat yang timbul dalam hubungan kerja merupakan perselisihan hubungan industrial dan masuk dalam kewenangan PHI'. Dampak pembatasan kewenangan di atas mengakibatkan PN Bekasi menerima mengadili sengketa PHK Pilot Batavia. Pekerja (pilot) di dalam perkara itu dianggap melakukan wan prestasi karena mengakhiri Perjanjian Kerja Ikatan Dinas sebelum berakhir waktu ikatan dinas yang diperjanjikan.

196 Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 "Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafviran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, peyanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama."

197 Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 "Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama."

198 Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak."

kat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan¹⁹⁹.

PHI didirikan mengganti Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)²⁰⁰ dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Kedua lembaga itu memeriksa perselisihan perburuhan dengan sistem panitia, terdiri dari satu orang ketua, dan beberapa orang anggota, dibantu seorang panitera. Meskipun PHI mengganti P4, PHI tidak diberi kewenangan mengambil alih kewajiban P4. Ketika MA menghukum P4P menerbitkan putusan-baru, PHI tidak bisa melaksanakan putusan itu. UU PPHI tidak memberi kewenangan kepada PHI untuk menindaklanjuti putusan MA yang berkaitan dengan putusan P4P.²⁰¹

Perkara di PHI diadili oleh majelis hakim yang terdiri dari tiga orang hakim, yakni dua orang hakim *ad hoc*, satu orang hakim karir. Hakim *ad hoc* berasal dari unsur serikat pekerja dan Apindo. Hakim *ad hoc* duduk sebagai anggota majelis, sedangkan hakim karir²⁰² bertindak sebagai ketua majelis. Maje-

199 Pasal 1 butir 4 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 “Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan Serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.”

200 Berdasarkan Undang-undang Nomor 22 tahun 1957, P4D merupakan lembaga yang berwenang memberi ijin pernutusan hubungan kerja (PHK) perorangan. Yang dimaksud dengan PHK perorangan adalah PHK terhadap pekerja yang jumlahnya tidak lebih dari sembilan orang. Sedangkan PHK massal adalah PHK dalam satu perusahaan pada waktu yang sama terhadap 10 orang atau lebih. Di dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957, yang berwenang memberi ijin PHK massal adalah P4P. Dalam perkembangan hukum selanjutnya, klasifikasi PHK seperti ini tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

201 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 73-74.

202 Hakim karir adalah hakim PN yang ditetapkan oleh Mahkamah Agung sebagai hakim khusus PHI. Selain menjalankan tugas sebagai hakim khusus PHI, hakim karir yang tetap bertugas sebagai hakim pada PN. Heru Pramono, SH, M.Hum, hakim karir yang pertama bertugas sebagai hakim PHI pada PN Jakarta Pusat, ia merangkap sebagai Hakim PN, Niaga dan HAM. Hakim PHI yang merangkap sebagai hakim PN dan Niaga, misalnya Agus Subroto, SH, DR. Lilik Mulyadi, SH, MH, H. Makmun Masduki, SH. Sir Johan, SH, Lexi Mamonto, SH, MH. Ennid Hasanuddin, SH, MH, MKn, Noer Ali, SH, Dedi Fardiman, SH, MH,

lis hakim memiliki hak dan tanggung jawab yang sama dalam memeriksa dan memutus perkara. Untuk menentukan putusan, hakim melaksanakan permusyawaratan hakim (RPH). Selanjutnya, putusan diucapkan atau dibacakan pada sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum.

Putusan PHI dibuat oleh majelis hakim. Putusan merupakan produk hukum majelis hakim yang dipahami sebagai produk hukum pengadilan. Dalam rangka menyusun putusan, ketua dan anggota majelis memiliki akses yang sama terhadap berkas perkara. Untuk mencegah kekeliruan, majelis melakukan koreksi. Koreksi salah satu elemen dari ketelitian dan kecermatan yang paralel dengan kehati-hatian. Koreksi terhadap putusan dilakukan untuk mencegah kekeliruan dan perubahan yang tidak diperlukan. Redaksi salinan putusan harus sama dengan putusan yang diucapkan di dalam persidangan.

Kewenangan majelis hakim dalam memeriksa perkara tidak berbeda (sama). Perubahan persepsi muncul kalau kita membaca Pasal 96 UU PPHI²⁰³. Berdasarkan ketentuan itu, hak dan kewenangan majelis hakim tidak sama. Perbedaan kewenangan majelis hakim PHI muncul, Khusus terhadap pemeriksaan permohonan putusan sela mengenai upah skorsing. Kalau berpedornan pada UU PPHI, terkait upah skorsing, hakim anggota tidak berhak memutus permohonan putusan sela. UU PPHI hanya memberi kewenangan kepada ketua majelis untuk memutus putusan sela. Dari segi ketentuannya, ketua majelis

lim Nurochim, SH, MH, Achmad Rosidin, SH, MH. Sedangkan hakim PHI yang merangkap sebagai hakim Tipikor misalnya Amin Ismanto, SH, MH, dan Purwono Edy Santosa, SH, MH. Jhon Halasan Butar-Butar, SH, MH, Msi.

203 Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004. Ayat (1) "Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan." Ayat (3): Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidakjuga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial."

dapat memutus putusan sela tanpa bermusyawarah dengan anggota. Kalau ketentuan itu dipahami seperti itu, putusan sela dan penetapan sita jaminan – terkait upah skorsing – bukan produk majelis hakim. Kalau norma itu dilaksanakan, hakim anggota tidak perlu dilibatkan musyawarah maupun menandatangani putusan sela. Sebagai konsekuensinya, permohonan putusan sela terkait upah skorsing tidak boleh ditujukan kepada ketua PHI maupun kepada majelis hakim, tetapi harus ditujukan kepada ketua majelis. Terlepas dari keadaan membingungkan yang diciptakan oleh Pasal 96 tersebut, lebih tepat dimaknai bahwa, putusan selayang dimaksud Pasal 96 adalah produk majelis hakim. Sehingga sesuai Pasal 50 ayat (2) UU No. 48 tahun 2009, majelis hakim dan panitera wajib menandatangani putusan sela.

Meskipun norma hukum mengatur seperti itu, Pasal 96 UU PPHI di dalam praktiknya diterapkan lain. PHI Serang dalam suatu putusan sela Nomor 08/G/2007/PHLSRG, tanggal 20 Maret 2007, menerbitkan putusan sela terkait upah skorsing²⁰⁴. Hakim anggota diikutsertakan bermusyawarah dan menanda

204 Lihat Surya Tjandra dan Marina Pangaribuan (Penyusun), *Kompilasi Putusa Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, (Jakarta : TURC, 2007). Hlm 837. Perkara antara Maitinus Marta Jaya vs PT. Kaiya Cipta Putra Indonesia d/h PT. Internusa Arta Cipta. Lihat Di dalam putusan sela majelis hakim mengabulkan tuntutan upah skorsing yang diajukan oleh penggugat. Selanjutnya majelis hakim menyatakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus dengan kompensasi pesangon sebesar 1 kali Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Putusan yang amarnya menghukum pengusaha membayar pesangon sebesar 1 kali Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menunjukkan bahwa pemutusan hubungan karja (PHK) dilakukan karena pekerja terbukti melakukan kesalahan, atau, pada saat PHK dilakukan, pekerja sedang menjalani sanksi Surat peringatan ketiga. Meskipun pekerja terbukti melakukan kesalahan, majelis hakim harus menjatuhkan putusan sela dengan menghukum pengusaha untuk membayar upah skorsing, bila pekerja terbukti diskoring. Penjelasan di atas memperlihatkan suatu perbedaan antara norma yang berlaku praktik peradilan. Melihat ke dua hal di atas, yang lebih baik dilaksanakan adalah praktik peradilan yaitu ketua dan anggota majelis hakim, bersama-sama memutus putusan sela.

tangani putusan. Praktik serupa tampak dalam putusan sela-
No. 94/PHI.G/2014/PN. Jkt. Pst,²⁰⁵ tanggal 10 Juni 2014.

Ketua MA dalam Keputusan Nomor : KMA/034/SK/IV/2006²⁰⁶ memberi petunjuk teknis putusan sela terkait tuntutan upah skorsing. MA mengatakan putusan sela ditandatangani oleh ketua dan anggota majelis hakim. Hal itu memberi kepastian bahwa putusan sela terkait upah skorsing merupakan produk hukum majelis hakim.

Sebagai lembaga peradilan, PHI melaksanakan peradilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa²⁰⁷. Karena itu, putusan PHI menggunakan irah-irah “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa²⁰⁸.” Kalau syarat itu tidak dipenuhi, mengakibatkan putusan menjadi batal. Prinsip itu tidak dikenal dalam putusan P4D dan P4P. Putusan P4 tidak menggunakan irah-irah “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.” Bahkan, pemeriksaan perkara di P4 dilakukan tertutup untuk umum. Selain itu, P4 tidak membaca putusan di hadapan pencari keadilan.

Kalau hakim PHI bertugas membuat putusan, beda halnya dengan P4. Sri Raziaty Iscahyah²⁰⁹ menuturkan bahwa yang membuat putusan tertulis P4P adalah panitera yang ditunjuk oleh ketua P4P. Adapun koreksi putusan dilakukan oleh ketua P4P. Masih menurut Sri Raziaty, anggota P4P tidak pernah membuat konsep putusan tertulis, Serta tidak mengoreksi putusan yang didraf oleh panitera. Hubungan anggota terhadap satu perkara berakhir pada saat perkara selesai diputus dalam rapat pleno. Bahkan, anggota P4P tidak pernah menandatangani putusan tertulis. Menurutnya, putusan P4P

205 Antara Burhanuddin, M. Nurdin vs PT. Sumber Bahagia Metalindo.

206 Tentang Petunjuk Pelaksanaan UU PPHI.

207 Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 tahun 2004.

208 Pasal 102 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004. Irah-irah “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa” memberi arti bahwa putusan dibuat dan dipertanggung jawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Berdasarkan Pasal 102 ayat (2), putusan yang tidak menggunakan irah-irah tersebut, mengakibatkan batalnya putusan.

209 Mantan anggota P4P dari unsur pengusaha. Sejak tahun 2006-2014 aktif sebagai hakim ad hoc PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

ditandatangani hanya oleh ketua dan panitera P4. Praktik yang sama, dijelaskan M. Sinufa Zebua, berlaku di P4D²¹⁰.

Berapa kasus dalam menyelesaikan perselisihan di P4, putusan P4 tidak diucapkan di dalam persidangan yang terbuka untuk umum. Salinan putusan dikirim ke alamat para pihak menggunakan surat tercatat. Pencari keadilan mengetahui putusan perkara setelah menerima salinan putusan.

B. Organ Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Salah satu pengadilan khusus di dalam lingkungan peradilan umum. Organ PHI diuraikan sebagai berikut:

1. Ketua PHI

Ketua PN *ex officio* sebagai ketua PHI. Selain memimpin operasional pengadilan, ketua PHI melakukan pengawasan, menetapkan susunan majelis hakim, memimpin eksekusi, memberi petunjuk dan bimbingan kepada hakim, pegawai, dan sebagainya.²¹¹

2. Hakim

Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara berbentuk majelis, terdiri dari hakim karir sebagai ketua dan hakim *ad hoc* sebagai anggota. Hakim *ad hoc* bukan staf atau anak buah ketua majelis. Untuk menentukan sikap, majelis hakim melaksanakan musyawarah. Hakim diberi kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara.²¹²

3. Panitera Muda PHI

Panitera muda (Panmud) PHI bertanggungjawab untuk menyelenggarakan dan menata administrasi perkara pada PHI. Panmud diangkat dari salah seorang panitera penggan- ti pengadilan negeri yang memenuhi syarat.²¹³

210 Mantan anggota P4D Propinsi DKI Jakarta dari unsur pengusaha. Sejak tahun 2006-2013 aktif sebagai hakim ad hoc PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

211 Juanda Pangaribuan, *Op.Cit.*, hal. 80.

212 *Ibid.*

213 *Ibid.*, hal. 81.

4. Panitera Pengganti

Panitera Pengganti (PP) adalah pegawai pengadilan yang bertugas membantu majelis hakim untuk menyimpan berkas dan mencatat semua hal yang terjadi di dalam persidangan. Catatan persidangan yang dibuat oleh PP disebut berita acara (BA) persidangan. Hakim dan PP membubuhkan tanda tangan di dalam BAP. Berita acara satu kesatuan dengan putusan pengadilan. Judexfacti maupun judex juris memerlukan BA pada waktu memutus perkara. BA merupakan akta otentik.²¹⁴

5. Juru Sita

Adalah petugas pengadilan yang bertugas untuk mengirim *relaas* panggilan kepada pihak berperkara, menyampaikan pengumuman, teguran, pemberitahuan putusan, melakukan penyitaan atas perintah ketua pengadilan, membuat berita acara penyitaan. Kinerja juru sita sangat berpengaruh pada kelancaran persidangan. Kalau *relaas* panggilan belum dikirim secara sah dan patut, persidangan tidak bisa dilanjutkan. Pemeriksaan perkara dimulai atau dilanjutkan setelah hakim menilai *relaas* telah dilaksanakan secara sah dan patut.²¹⁵

6. Staf Administrasi

Yaitu para pegawai yang bertugas di bidang administrasi yang secara operasional terdiri dari beberapa bagian atau divisi, misalnya, bagian yang mengurus pendaftaran perkara, upaya hukum, leges surat kuasa dan bukti, dan bagian penerimaan dan pembayaran.²¹⁶

²¹⁴ *Ibid.*

²¹⁵ *Ibid.*

²¹⁶ *Ibid.*, hal. 81-82.

C. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Bipartit²¹⁷

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, pekerja dan pengusaha, pertama kali melaksanakan perundingan di dalam perusahaan tanpa melibatkan pihak ke tiga (*ekstern*). Penyelesaian secara *intern* disebut perundingan bipartit.²¹⁸ Aktifitas bipartit dibuktikan dengan risalah bipartit. Produk hukum bipartit adalah perjanjian bersama (PB). Pihak di dalam bipartit sedapat mungkin menandatangani risalah bipartit.²¹⁹ Materi bipartit dicatat di dalam risalah bipartit. Risalah menerangkan keinginan (tuntutan) pekerja dan pengusaha, pendirian dan kesimpulan masing-masing pihak. Kesepakatan penyelesaian di dalam bipartit, dalam kajian normatif, Wajib dituangkan ke dalam perjanjian bersama (PB). Kalau melihat norma hukum yang berlaku, daya mengikat PB terletak pada akta pendaftaran yang diterbitkan oleh PHI. Pada rahap itu, akta PB difungsikan sebagai instrumen hukum untuk mencegah salah satu pihak mengingkari isinya. PB yang memiliki akta pendaftaran dari PHI, memiliki kedudukan yang sama dengan putusan PHI yang sudah BHT.²²⁰ Maka, PB Wajib didaftarkan ke PHI setempat.

Penyelesaian perselisihan melalui forum bipartit, identik dengan forum perdamaian. Risalah bipartit memuat 6 (enam) hal, yaitu :²²¹ (a) nama dan alamat lengkap para pihak ; (b) tanggal dan tempat perundingan; (c) pokok masalah atau alasan perselisihan ; (d) pendapat para pihak ;(e)

217 Pembahasan tentang bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase – lihat Juanda Pangaribuan, Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Edisi Revisi (Jakarta : BIS, 2010).

218 Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Penyelesaian Hubungan Industrial.

219 Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

220 Pasal 7 ayat (1) s/d ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Penyelesaian Hubungan Industrial.

221 Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Penyelesaian Hubungan Industrial.

kesimpulan atau hasil perundingan ; dan tanggal serta tanda tangan para pihak.

Bipartit menyajikan opsi penyelesaian perselisihan. Di dalam perundingan bipartit, pihak berselisih dapat menyepakati salah satu dari tiga opsi berikut ini : (a) sepakat mengakhiri perselisihan dengan kompensasi tertentu ; (b) menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada lembaga yang berwenang ; (c) memilih PHI tempat mengajukan gugatan menyimpang dari Pasal 81 UU PPHI.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit dibatasi dengan waktu. Waktunya paling lama 30 hari kerja. Waktu 30 hari kerja dihitung dari tanggal pertama perundingan dimulai.²²² Bipartit disebut sebagai tahap awal penyelesaian perselisihan. Perselisihan yang belum diselesaikan melalui bipartit, tidak boleh diteruskan ke tahap mediasi. Mediator bisa melaksanakan mediasi kalau pihak yang mencatatkan perselisihan membuktikan bahwa penyelesaian bipartit sudah dilaksanakan atau sudah diupayakan pelaksanaannya. Kalau bipartit tidak bisa dilaksanakan, yang diajukan sebagai bukti bipartit adalah surat permintaan bipartit. Kalau surat permintaan bipartit digunakan landasan untuk mencatatkan perselisihan ke Disnaker, dibutuhkan sekurang-kurangnya dua atau tigasurat²²³ajakan bipartit. Dua surat ajakan bipartit, tidak diatur di dalam UU. Penulis menawarkan hal itu supaya relevan dengan praktik pemanggilan persidangan di pengadilan. Kalau surat ajakan bipartit tidak direspon, ke dua surat ajakan itu cukup sebagai alasan mengatakan bipartit telah gagal. Dengan demikian, ketidakseediaan salah satu pihak melaksanakan bipartit, tidak boleh

222 Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Penyelesaian Hubungan Industrial.

223 Apabila pekerja atau pengusaha bermaksud mengajak bipartit, sebaiknya dimulai dengan mengirim surat permintaan bipartit. Permintaan bipartit secara tertulis, menurut Penulis, cukup dilakukan paling banyak tiga kali, masing-masing surat diajukan paling sedikit tiga hari kerja sebelum bipartit dilaksanakan. Tegasnya, keabsahan surat permintaan bipartit tidak bergantung pada jarak panggilan, tetapi ditentukan oleh, ada atau tidaknya bukti permintaan bipartit dari salah satu pihak.

digunakan menghambat penyelesaian perselisihan pada tahap berikutnya.²²⁴

Sesuai hukum yang berlaku, pencatatan perselisihan bisa dilakukan oleh salah satu pihak. Pencatatan diajukan kepada instansi pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.²²⁵ Pencatatan perselisihan baru bisa dilakukan kalau penyelesaian melalui bipartit dianggap gagal. Setelah menerima pencatatan, instansi pemerintah memanggil pekerja dan pengusaha. Pada saat itu, pemerintah menawarkan kepada para pihak lembaga yang dapat dipilih untuk menyelesaikan perselisihan. Lembaga itu adalah mediasi, konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial. Ke tiga lembaga itu disebut alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial (APPHI). Pada tahap ini, lembaga yang ditawarkan adalah konsiliasi atau arbitrase. Meskipun demikian, pihak berselisih berhak menolak keduanya. Kalau menolak keduanya, perselisihan diselesaikan melalui mediasi. Pilihan seperti itu memastikan bahwa ke tiga lembaga di atas bukanlah hirarki penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetapi sebagai lembaga alternatif yang dipilih setelah perselisihan terjadi.²²⁶

Bipartit perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan, berbeda dengan bipartit sebagaimana diatur dalam UU PPHI. Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur khusus tentang bipartit perselisihan PHK. Sedangkan Pasal 3 UU PPHI mengatur kewajiban bipartit, tetapi tidak menyebut jenis perselisihan tertentu. Mengingat Pasal 151 ayat (2) mengatur khusus mengenai bipartit sebagai syarat melakukan PHK, menurut Penulis, ketentuan bipartit yang terdapat dalam UU PPHI, tidak terkait dengan perselisihan PHK. Bipartit di dalam UU PPHI harus ditafsirkan berlaku terhadap tiga perselisihan lainnya.²²⁷

224 Juanda Pangaribuan, *Op.Cit.*, hal.83-84.

225 Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Hubungan Industrial.

226 *Ibid.*, hal. 84.

227 *Ibid.*

Kalau pengusaha bermaksud melakukan PHK, Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur kewajiban pengusaha untuk melakukan bipartit. Ketentuan itu memberi pengertian bahwa sebelum pengusaha melakukan PHK, harus merundingkan terlebih dahulu maksud tersebut kepada pekerja. Oleh karena itu, kewajiban melakukan bipartit – terkait PHK - dibebankan kepada pengusaha. Hal itu sejalan dengan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Kalau pengusaha dan pekerja di dalam bipartit tidak sepakat mengakhiri hubungan kerja, tindakan yang boleh dilakukan oleh pengusaha, sesuai Pasal 155 ayat(3) adalah, melakukan skorsing menuju PHK. Konsekuensinya, kalau pengusaha melakukan PHK sepihak, yakni melakukan PHK tanpa diawali dengan bipartit, pekerja dapat mencatatkan perselisihan PHK, langsung ke kantor Disnaker. Artinya, pekerja tidak perlu meminta pengusaha melakukan bipartit. Dengan perkataan lain, kewajiban pekerja mengajak pengusaha melaksanakan bipartit, timbul ketika pekerja mengajukan permohonan PHK berdasarkan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan.²²⁸

2. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ditingkat daerah dilakukan oleh mediator Disnaker. Mediator berada pada tiga teritori bertingkat, yaitu kabupaten/kota, provinsi dan kementerian tenaga kerja. Jelasnya, mediator yang memediasi perselisihan bukan pilihan pihak berselisih, tetapi ditunjuk oleh pimpinan mediator. Selanjutnya, produk hukum mediator disebut anjuran.²²⁹

Dalam literatur hukum perburuhan Indonesia, anjuran sudah dikenal sejak UU No. 22 tahun 1957. Pada masa itu mediator disebut pegawai perantara. Kalau pihak berselisih menolak anjuran, para pihak menggunakan anjuran sebagai modal menyelesaikan perselisihan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D/P).²³⁰

²²⁸ *Ibid.*, hal. 85.

²²⁹ *Ibid.*

²³⁰ *Ibid.*

Sama seperti dulu, anjuran yang dikenal dalam UU PPHI tidak mengikat. UU PPHI memosisikan anjuran sebagai syarat mengajukan gugatan ke PHI (*conditio sine quanon*). Gugatan yang tidak melampirkan anjuran, diputus NO. Bahkan, gugatan yang tidak melampirkan anjuran, petugas pengadilan dapat menolak untuk meregister.²³¹

Mediator sering dianggap sekadar petugas penerbit anjuran. Pandangan itu keliru. Mediator bisa bertindak sebagai penengah atau juru damai. Syahrial Abbas²³² menjelaskan mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan. Mediator bertindak sebagai penengah. Menurutnya mediator berperan mendorong para pihak untuk mencapai kesepakatan dengan memosisikan diri bukan sebagai pengambil keputusan. Mediator dapat menawarkan solusi, tetapi para pihak diberi kebebasan menentukan sikap. Oleh karena itu, mediasi harus berlangsung dengan semangat *win win solution*.

Syahrial Abbas mengatakan proses mediasi itu bersifat rahasia. Konsekuensinya pengadilan tidak boleh memanggil mediator yang pernah memediasi perselisihan sebagai saksi di pengadilan.²³³ Alasan lain melarang mediator menjadi saksi untuk perkara yang pernah dimediasinya, menurut Penulis, karena pengetahuan mediator terhadap objek perselisihan semata-mata karena penugasannya melaksanakan mediasi. Melihat waktu dan cara mediator mengetahui perselisihan, mediator dan konsiliator tidak bisa dikategorikan sebagai orang yang melihat, mendengar dan mengalami peristiwa hukum secara langsung. Dengan begitu, mediator, konsiliator, serta arbiter, masuk sebagai pihak yang dilarang menjadi saksi di PHI.²³⁴

231 *Ibid.*, hal. 86.

232 Syahrial Abbas, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), him. 2-5.

233 *Ibid.*, hal. 29

234 *Ibid.*, hal. 84.

Anjuran memiliki derajat yang tidak sama dengan putusan pengadilan. Anjuran, berdasarkan UU PPHI, tidak memiliki daya mengikat. Pengadilan tidak diberi kewenangan mengeksekusi anjuran, sehingga pelaksanaan anjuran bergantung pada kerelaan atau itikad baik pihak berselisih. Pihak berselisih sering memberi respon negatif terhadap anjuran. Menurut penulis, pengusaha sering kurang menghormati anjuran. Pembena terhadap kesimpulan itu bisa dilihat dari gugatan yang diregistrasi di PHI. Pengusaha yang mengajukan gugatan ke PHI, jumlahnya lebih sedikit dibanding pekerja. Pengusaha jarang menggunakan haknya mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran. Di Wilayah hukum PHI tertentu, pengusaha tidak pernah mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran.²³⁵ Untuk mengatasi kebuntuan hukum, pekerja yang semula bersedia menerima anjuran, memilih mengajukan gugatan.

Dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menurut penulis, anjuran memiliki enam fungsi strategis, antara lain :²³⁶

a. Anjuran Sebagai Solusi Perselisihan

Anjuran sebagai solusi perselisihan bertujuan untuk mengakhiri konflik. Mediator menerbitkan anjuran kalau para pihak gagal berdamai. Mediator di dalam anjuran merinci hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Meskipun anjuran menawarkan jalan keluar (Solusi), pihak berselisih berhak menerima dan menolaknya.

b. Anjuran sebagai modal utama masuk Pengadilan Hubungan Industrial

Pasal 83 ayat (1) UU PPHI mengatakan penggugat yang mengajukan gugatan ke PHI wajib melampirkan risalah mediasi atau risalah mediasi. Mayoritas PHI di dalam praktik menerima gugatan meskipun hanya me-

²³⁵ Juanda Pangaribuan, SH, MH, Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Kenagakefjaan Dilengkapi Ulasan Hukum, (Jakarta : MISI, 2012), hlm. 110-112.

²³⁶ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 87.

lampirkan anjuran. PHI Jakarta Pusat, misalnya, sejak berdiri menerima anjuran sebagai lampiran gugatan. MA tidak pernah membatalkan putusan PHI Jakarta Pusat karena alasan penggugat tidak melampirkan risalah mediasi. MA di dalam perkembangannya menegaskan anjuran dan risalah mediasi sama saja.²³⁷ Salah satu di antara keduanya boleh digunakan sebagai lampiran surat gugatan.

Masih relevan dengan hukum acara, satu anjuran di dalam praktik bisa di gunakan untuk mengajukan lebih dari satu gugatan. Syaratnya gugatan diajukan oleh pihak yang namanya disebut di dalam anjuran. Ada dua alasan melakukan hal itu, yakni : (a) menghindari biaya perkara ; (b) mempersiapkan saksi-saksi, pihak dari perkara yang satu diajukan sebagai saksi terhadap perkara yang lain. Relevan dengan itu, satu surat gugatan bisa diajukan secara bersama-sama beberapa orang pekerja meskipun anjuran masing-masing dibuat terpisah atau berdiri sendiri. Hal serupa dengan itu bisa dilakukan oleh pengusaha. Lebih dari satu anjuran digabung ke dalam satu surat gugatan bisa dilakukan dengan syarat: (a) jenis perselisihan di dalam anjuran sama dengan surat gugatan; (b) anjuran itu diterbitkan oleh mediator pada kota yang sama; (c) peristiwa terbitnya anjuran sama; (d) diuraikan di dalam surat kuasa khusus. Langkah seperti itu sejalan dengan asas peradilan yang cepat, murah, dan sederhana.

c. Anjuran sebagai sarana mengetahui siapa yang mencatatkan perselisihan

UU memberi hak kepada pekerja dan pengusaha mencatatkan perselisihan hubungan industrial. Pencatatan dilakukan setelah penyelesaian perselisihan melalui bipartit dianggap gagal. Dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pekerja bukan satu-satunya pihak yang mencatatkan perselisihan. Pencatatan dilakukan juga oleh pengusaha. Supaya

237 Putusan No. 85 PK/Pdt. Sus/2012, tanggal 7 Agustus 2012.

PHI mengetahui siapa yang mencatatkan perselisihan, mediator wajib menguraikan informasi itu pada bagian awal aturan. Uraian tentang siapa yang mencatatkan perselisihan diperlukan untuk mengetahui siapa yang beritikad baik menyelesaikan perselisihan. Kalau pencatatan perselisihan dilakukan pekerja pada bulan ke delapan setelah PHK terjadi, pencatatan berlaku sebagai petunjuk bahwa pengusaha tidak memiliki itikad baik menyelesaikan perselisihan. Dalam keadaan seperti itu, bisa dikatakan, pengusaha justru menelantarkan perselisihan. PHI perlu mengetahui siapa pihak yang mencatatkan perselisihan, paralel dengan batas waktu pembayaran upah proses PHK.

d. Anjuran sebagai sarana menentukan pihak yang boleh bertindak sebagai penggugat dan tergugat

Anjuran mediator wajib menyebut mengenai nama dan identitas pihak berselisih. Itu teknis yang relevan dengan ketentuan, bahwa yang boleh menggunakan anjuran ke PHI adalah, pihak berselisih yang namanya disebut di dalam anjuran. Pihak yang tidak disebut namanya sebagai pihak berselisih, tidak boleh menggunakan anjuran ke PHI. Oleh karena itu, mediator wajib merinci nama-nama para pihak pada lembar awal anjuran. Kalau pihak berselisih, misalnya, pekerja 100 orang, nama dan alamat 100 orang pekerja harus diuraikan.

Dalam putusan No. 682 K/Pdt.Sus/2012, tertanggal 25 Oktober 2012, *jo* putusan No. 45/PHI.G/2012/PN. JKT. PST,²³⁸ tertanggal 25 Juni 2012, *judex juris* membenarkan bahwa pekerja anggota serikat pekerja tidak boleh menggunakan anjuran terlampir untuk mengajukan gugatan. Alasannya, pihak di dalam anjuran adalah serikat pekerja dan pengusaha. Pekerja yang bertindak sebagai penggugat - dalam perkara di atas - bukan pihak di dalam anjuran dimaksud. Maka, yang boleh menggu-

²³⁸ Mediator di dalam anjuran menyebut pihak berselisih adalah serikat pekerja, tetapi saat mengajukan gugatan, yang bertindak sebagai penggugat adalah pekerja. Yang boleh mengajukan gugatan menuut PHI bukan pekerja, tetapi pengurus serikat pekerja tingkat perusahaan.

nakan anjuran itu, menurut PHI adalah serikat pekerja.

UU PPHI mengatur mekanisme, waktu dan syarat mengajukan gugatan. Surat gugatan boleh diajukan ke PHI setelah perselisihan memperoleh anjuran tertulis dari mediator atau konsiliator.²³⁹ Ketentuan itu memberi syarat, yang dapat mengajukan gugatan ke PHI adalah pihak yang menolak anjuran maupun yang setuju dan menerima isi anjuran. Dengan demikian, kewajiban mengajukan gugatan tidak absolut dibebankan kepada pihak yang menolak anjuran. Kalau hak mengajukan gugatan diberi hanya kepada pihak yang menolak anjuran - dengan status hukum anjuran saat ini - bisa saja pihak yang menolak anjuran itu tidak mengajukan gugatan.

Akibatnya, perselisihan terhalang memperoleh kepastian hukum. Praktik PHI memperlihatkan, pihak yang setuju dengan anjuran. Diterima betindak sebagai penggugat. Pengusaha dan pekerja berpeluang untuk saling menggugat. Kalau keduanya saling menggugat dalam kasus yang sama, akan muncul dua gugatan dengan pihak dan objek yang sama. Pihak yang semula sebagai tergugat, berganti posisi sebagai penggugat, dan penggugat menjadi tergugat. Praktik itu ditemukan dalam putusan No. 77/PHI.G/2007/PN.JKT.PST,²⁴⁰ dan putusan No. 81/PHIG2007/PN.JKT.PST.²⁴¹ Gugat-

²³⁹ Pasal 14 ayat (2), Pasal 24 ayat (2), Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004.

²⁴⁰ Antara PT. Pertamina Dana Ventura Vs Rachmat Indracahaya. Majelis hakim mengabulkan sebuah gugatan penggugat, mewajibkan penggugat (PT. Pertamina (Dana Ventura) untuk membayar uang pesangon kepada tergugat.

²⁴¹ Antara Rachmat Indracahaya sebagai penggugat dan PT. Pertamina Dana Ventura sebagai tergugat Majelis hakim mengabulkan gugatan penggugat. Tergugat dihukum mempekerjakan kembali penggugat. Masing-masing tergugat dalam perkara No. 77/PHI.G/2007H°N.JKT.PST, tertanggal 14 Juni 2007, dan perkara No. 81/PHI.G/2007/PN.JKT.PST, tertanggal 28 Juni 2007, mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Kasasi atas putusan No. 77/PHI.G/2007/PN.JKT.PST, diregister dengan No. 03 K/Pdt.Sus/2008, putus tanggal 21 Mei 2008. Amarnya, judex juris mengubah putusan judex factie, yakni memperbaiki besarnya kompensasi pesangon. Putusan No. 02 K/Pdt. Sus/2008, tertanggal 21 Mei 2008, merupakan putusan kasasi terhadap putusan No. 81/PHI.G/2007/PN.JKT.PST. Judex juris menerima permohonan ka-

an dengan komposisi sempa ditemukandalam perkara No. 323/PHI.G/2008/PN.JKT.PST,²⁴² dan perkara No. 317/PHI.G/2008/PN.JKT.PST.²⁴³ Selanjutnya, perkara gugat mengglagat lainnya terdapat dalam-perkara No. I44/PHI.G/2009/PN.JKT.PST, antara Bank Mandiri vs Jhonny Panusunan Silitonga, dan perkara No. 154/PHI.G/2009/PN.JKT.PST, antara Jhonny Panusunan Silitonga vs Bank Mandirif.²⁴⁴

Dalam rangka mengajukan gugatan ke PHI, UU PPHI mensyaratkan, penggugat wajib melampirkan risalah mediasi atau risalah konsiliasi.²⁴⁵ Pekerja dan pengusaha tidak boleh mengajukan gugatan ke PHI sebelum memiliki bukti penyelesaian dari mediator atau konsiliator. UU PHI memberi hak kepada PHI mengembalikan gugatan yang tidak melampirkan risalah mediasi/konsiliasi²⁴⁶ Kapan gugatan dikembalikan? Siapa yang berhak mengembalikan? Pasal 83 UU PPHI tidak mengatur tegas tentang: (1) Mekanisme pengembalian gugatan kepada penggugat ; (2) Waktu pengembalian gugatan;

sasi dari PT, Pertamina Dana Ventura. Gugatan penggugat dalam perkara No. 8M3'HI.G/2007/PN.JKT.PST dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelyk verklaard*). Putusan itu bertujuan untuk mencegah munculnya dua putusan yang saling bertentangan dalam perkara yang sama. Ke dua putusanjudexfacie yang dimohonkan kasasi tersebut diadili oleh majelis hakim yang berbeda Serta diputus pada Waktu yang berbeda. Tapi ke dua perkara itu di tingkat kasasi diputus pada Waktu yang sama oleh majelis kasasi yang sama.

242 Antara Regina Damayanti vs PT. Surya Lestari Indah.

243 Antara PT. Surya Lestari Indah vs Regina Damayanti.

244 Kedua perkara ini diadili oleh majelis hakim yang sama yang terdiri dari Makmun Masduki sebagai hakim ketua, Juanda Pangaribuan dan Dudi Hidayat sebagai hakim anggota. Dalam perkara No. 144/PHI.G/2009/PN.JKT.PST, hakim memutus pokok perkara, sedangkan perkara No. I54/PHI.G/2009/PN.JKT.PST hakim menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima. A1a-sannya, majelis hakim telah memutus perkara yang sama dalam perkara No. I44/PHI.G/2009/PN.JKT.PST. Dalam putusan itu hakim mencegah munculnya putusan berbeda untuk perkara yang sama subjek dan objek hukumnya. Ini yang disebut dengan similia similibus. Artinya, perkara yang sama diputus iengan putusan yang sama, tidak boleh diputus berbeda.

245 Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No. 2 tahun 2004.

246 *Ibid*.

(3) Waktu menyempurnakan gugatan ; (4) Akibat hukum pengembalian gugatan; (5) Siapa yang berhak mengembalikan gugatan (apakah ketua PHI, ketua majelis atau majelis hakim).

Pekerja tentu tidak mengerti hukum acara dengan baik. Mengatasi kendala tersebut, pengadilan Wajib membantu mengatasi hambatan dan rintangan.²⁴⁷ yang dialami pencari keadilan. Kewajiban petugas pengadilan adalah memberitahu kepada pencari keadilan mekanisme dan syarat mengajukan gugatan. Apabila petugas registrasi perkara mengetahui bahwa penggugat belum menempuh mediasi - tetapi mendaftarkan gugatan - tindakan itu bertentangan dengan UU. Di sisi yang lain, tindakan pengadilan mendaftarkan gugatan yang tidak memiliki anjuran atau risalah, akan melanggar prinsip peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.²⁴⁸ PHI dalam menghadapi perkara seperti itu, demiki hukum akan memutus NO. Mengingat UU PHI tidak mengatur mekanisme dan waktu pengembalian gugatan, untuk merealisasi prinsip peradilan yang murah dan cepat, petugas pengadilan harus berani menolak mendaftarkan gugatan yang tidak melampirkan anjuran/risalah. Sikap pengadilan seperti itu tidak bisa dikualifikasi sebagai penolakan mengadili perkara. Kalau alasan penolakan itu bersifat formalistik, tindakan itu tidak dapat dikualifikasi melanggar Pasal 16 ayat (1)²⁴⁹ UU kekuasaan ke-

247 Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 4 tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman sebagaimana telah diganti dan diatur dengan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

248 Pasal 4 ayat (2) Undang - Undang Nomor 4 tahun 2004 sebagaimana telah diganti dan diatur dengan Pasal 2 ayat (4), Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009.

249 "Pengadilan tidak boleh menolak untuk memeriksa, mengadilkan dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya. " Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 mengganti kata tidak boleh dengan kata dilarang, sehingga Pasal 10 ayat (1) mengatur sebagai berikut: "Pengadilan dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak

hakiman sebagaimana telah diganti dan diatur dengan Pasal 10 ayat (1) UU Nomor 48 tahun 2009.

Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke PHI Jakarta Pusat selalu melampirkan anjuran. Sedikit di antara tergugat mengajukan eksepsi, mengatakan gugatan cacat hukum karena penggugat tidak melampirkan risalah mediasi. Dalam putusan No.46/PHI.G/2007/PN.JKT.PST,²⁵⁰

No.274/PHI.G/2008/PN.JKT.PST,²⁵¹ PHI menolak eksepsi tergugat. Hakim pada PHI Jakarta Pusat memiliki persepsi yang sama tentang risalah, menerima mengadili gugatan meskipun penggugat hanya melampirkan anjuran. Pendapat para hakim itu sesuai dengan hukum seara. Sejauh ini UUPPHI tidak mewajibkan mediator dan konsiliator menerbitkan dan menyampaikan risalah kepada para pihak. Tugas mediator dan konsiliator secara normatif adalah menerbitkan anjuran tertulis.²⁵² Oleh karena itu MA tidak pernah membatalkan putusan PHI karena alasan penggugat tidak melampirkan risalah mediasi atau konsiliasi.

Lain ladang lain belalang, lain lubuk lain ikannya. Pepatah ini dapat menggambarkan praktik di PHI. PHI Banding mewajibkan penggugat melampirkan risalah mediasi. Gugatan yang tidak melampirkan risalah mediasi diputus. Karena itu, selain menerbitkan anjuran, mediator pada wilayah hukum propinsi Jawa Barat, menerbitkan risalah mediasi.

Hakim harus cermat memeriksa gugatan, terutama yang diajukan pekerja *outsourcing*. Pekerja *outsourcing* dimungkinkan memiliki keterkaitan dengan bebera-

ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya.”

250 Putus tanggal 3 Mei 2007, perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Altje Sofie Merentek vs PT. Gemilang Sukses Garmino.

251 Putus tanggal 20 Januari 2009, perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Abdullah vs PT Sarimelati Kencana.

252 Pasal 13 ayat (2) dan Pasal 23 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004. Lihat Pasal 8 ayat (1) huruf (d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-92/Men/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.

pa perusahaan *outsourcing* (*vendor*) dan perusahaan pengguna tenaga kerja (*user*). Kalau gugatan pekerja memohon pengadilan menghukum perusahaan pengguna tenaga kerja (*user*) mempekerjakan penggugat sebagai karyawan user - dalam kasus seperti itu - pekerja *outsourcing* wajib menyertakan vendor-vendor dan user sebagai tergugat. Perusahaan-perusahaan itu bisa di gugat dalam satu register perkara. Praktik peradilan terkait hal ini bisa ditemukan dalam putusan No.170/PHI.G/2007/PN/JKTPST, dan No.171/PHI.G/2007/PN.JKT.PST.²⁵³

Pekerja yang bermaksud memosisikan lebih dari satu perusahaan sebagai tergugat, mulai dari proses bipartit sampai mediasi, semua calon tergugat harus diikutsertakan sebagai pihak berselisih. Sebaliknya, kalau pengusaha ingin melakukan gugatan perselisihan hubungan industrial kepada banyak pekerja, semua harus dilibatkan dalam proses mediasi. Pada saat mencatat perselisihan ke kantor Disnaker, harus menyebut nama-nama perusahaan atau nama-nama pekerja. Selanjutnya, instansi pemerintah yang menerima pencatatan maupun mediator, tidak boleh menolak memanggil perusahaan-perusahaan maupun pekerja-pekerja yang diajukan sebagai pihak berselisih. Perusahaan-perusahaan atau pekerja-pekerja yang dicatatkan sebagai pihak berselisih, kalau dilihat dari segi teknis berperkara, bertujuan untuk menyempurnakan Surat gugatan. Kalau mediator berpendapat bahwa pemanggilan terhadap perusahaan tertentu tidak relevan dengan perselisihan yang akan dimediasi, pendapat itu sebaiknya disampaikan tidak secara lisan, tetapi diuraikan sebagai pendapat di dalam anjuran. Kewajiban mediator adalah menulis semua nama pihak-pihak di dalam anjuran. Kalau mediator tidak menyebut nama para pihak secara rinci

253 Anggiat SB. Gultom, dkk (20) orang vs PT. Philia Mandiri Sejahtera dan PT. Jakarta International Container Terminal. Penggugat adalah karyawan vendor PT. Philia Mandiri Sejahtera, dan PT. Jakarta International Container Terminal sebagai user. Penggugat menuntut diangkat sebagai karyawan user.

di dalam anjuran, pihak yang belum menjalani mediasi, berpeluang memanfaatkan anjuran untuk menolak gugatan. Memperhatikan anjuran, pengadilan dapat menilai kedudukan huktun (legal standing) para pihak. Kalau salah satu penggugat atau tergugat terbukti bukan sebagai pihak di dalam anjuran, hakim bisa mengeluarkan perusahaan atau pekerja tersebut sebagai pihak berperkara. Menghadapi situasi seperti itu, pengadilan melanjutkan pemeriksaan perkara. Selanjutnya, putusan pengadilan terkait perkara berlaku kepada penggugat dan tergugat.

Puncak penyelesaian perselisihan HI berada pada PHI. Disnaker dan mediator tidak boleh menolak melakukan mediasi. Apabila Disnaker atau mediator menolak menerima pencatatan perselisihan atau menolak memediasi perselisihan, pekerja akan kehilangan kesempatan mengajukan gugatan. Pada saat yang sama, kesempatan mencari keadilan dan kepastian hukum menjadi terhalang. Kalau mediator menilai perselisihan yang dimohonkan mediasi, sudah kadaluarsa, berkekuatan hukum tetap, atau bukan kewenangannya, pendapat itu harus diuraikan di dalam anjuran. Kalau pekerja memiliki anjuran, yang bersangkutan dapat melanjutkan proses hukum selanjutnya. Sebab PHI belum tentu sependapat dengan mediator.

e. Anjuran sebagai forum menentukan jenis perselisihan

UU PPHI mensyaratkan bahwa sebelum gugatan diajukan ke PHI, perselisihan harus dimediasi terlebih dahulu. Kalau substansi anjuran hanya mengenai perselisihan PHK, gugatan perselisihan PHK tidak boleh dicampur aduk dengan perselisihan hak atau kepentingan. Gugatan kumulatif bisa diajukan kalau perselisihan PHK dan perselisihan hak sudah dimediasi.

f. Anjuran sebagai sarana mengetahui masa daluarsa gugatan

Kesempatan pekerja memperoleh hak pesangon bisa gugur kalau terlambat mengajukan gugatan. Untuk mengetahui gugatan PHK yang diajukan pekerja, daluarsa atau tidak, bisa diketahui dari waktu pencatatan perselisihan. Kalau dilihat dari perspektif normatif alasan PHK tidak semua bisa dikualifikasi daluarsa meskipun gugatan diajukan lewat dari waktu satu tahun. Untuk membenarkan pendapat itu, kita merujuk pada putusan MK No. 012/PUU-I/2003. Sesuai putusan MK No. 012/PUU-I/2003, Pasal 171 UU No. 13 tahun 2003 dan Pasal 82 UU No. 2 tahun 2004, alasan PHK yang boleh daluarsa hanya ada dua, yaitu PHK yang terjadi karena pekerja mengundurkan diri, dan PHK karena pekerja menjalani proses pidana.

Wibawa mediator melekat pada anjurannya. Anjuran itu produk hukum yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan hukum sampai ke MA. Karena itu, pihak berselisih membutuhkan anjuran berkualitas. Di masa yang akan datang, anjuran mediator sebaiknya disusun dengan sistematika berikut ini :

- a. Pada lembar pertama Surat anjuran menyebutkan:
 - 1) Identitas para pihak, secara jelas dan lengkap
 - 2) Pihak yang mencatatkan perselisihan
 - 3) Waktu pencatatan perselisihan
- b. Anjuran disusun secara sistematis, menguraikan keterangan pekerja dan pengusaha secara lengkap
- c. Menguraikan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak berselisih
- d. Menyusun pertimbangan anjuran dengan mengacu pada fakta dan bukti yang diajukan para pihak
- e. Mediator membuat kesimpulan dengan menerangkan nama dari jenis perselisihan yang dimediasi
- f. Menyusun kesimpulan dengan argumentasi yang berdasar pada fakta dan peraturan perundang-undangan yang relevan

- g. Pertimbangan hukum anjuran menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar
- h. Amar anjuran disusun dengan kalimat yang tegas sehingga pelaksanaannya tidak menggunakan penafsiran
- i. Membuat substansi anjuran benar-benar bisa diterima PHI sehingga tidak mengakibatkan gugatan diputus NO.

PHI menerima anjuran sebagai bahan dalam memutus perkara. Syaratnya, substansi anjuran memenuhi kriteria di atas. Anjuran yang tidak memenuhi kriteria di atas, diposisikan sekadar “modal” masuk PHI. Memperhatikan beberapa anjuran mediator, sekurang-kurangnya ada enam alasan mediator sulit membuat format anjuran mendekati format putusan PHI, yaitu:

- 1. Pihak berselisih tidak diwajibkan membuat tuntutan dan pembelaan secara tertulis
- 2. Saat mediasi berlangsung, duduk permasalahan dan pembelaan disampaikan secara lisan
- 3. Para pihak tidak maksimal mengajukan bukti-bukti
- 4. Pemeriksaan saksi tidak dilakukan layaknya pemeriksaan saksi di PHI
- 5. Para pihak tidak maksimal menyampaikan dan membuktikan tuntutan dan pembelaan karena menganggap:
 - a. Anjuran tidak mengikat
 - b. Proses mediasi sebagai ajang membocorkan rahasia pembuktian
 - c. Pembuktian di PHI lebih maksimal.
- 6. Mediator tidak bisa maksimal menggali pokok perselisihan

Anjuran mediator bukan Surat biasa. Tetapi, penampilan anjuran dibuat seperti Surat biasa. Supaya anjuran diposisikan bukan Sebagai Surat biasa, pada lembar pertama anjuran, Sebaiknya menggunakan format berikutini :

Mediator pada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya.....²⁵⁴ yang melakukan mediasi perselisihan pemutusan hubungan kerja²⁵⁵ memberi anjuran sebagai berikut dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja antara:

Gilang Gumilang, Karyawan PT Gulilang, beralamat di Jl. Suprpto No.10 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut Pekerja,

Melawan

- 1. PT Gumilang, beralamat di Jl. Gajah Mada No. 10 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut Pengusaha*
- 2. PT Santosa, beralamat di Jl. Kramat Raya No. 11 Jakarta Pasal, selanjutnya disebut Pengusaha*
- 3. PT Kumat Jaya, beralamat di Jl. Surabaya No. 12 Jakarta Pusat. Selanjutnya disebut Pengusaha (Selanjutnya mediator menyusun secara sistematis pokok perselisihan, pertimbangan dan amar anjuran).*

3. Konsiliasi

Proses konsiliasi hubungan industrial pada dasarnya sama dengan proses mediasi. Perbedaan terletak hanya pada status kelembagaan dan kepegawaian. Konsiliator bukan pegawai negeri sipil (PNS). Produk hukum konsiliator adalah anjuran. Sifat anjuran tidak mengikat dan tidak dapat dieksekusi. Konsiliator berwenang memeriksa semua

²⁵⁴ Diisi sesuai nama kota/kabupaten yang menerbitkan.

²⁵⁵ Ini hanya contoh, yang dapat disesuaikan dengan jenis perselisihan yang diperiksa. Jika pemohon dan termohon mediasi lebih dari satu, nama-namanya disebutkan satu persatu dengan tidak menggunakan Singkatan Seperti dan kawan-kawan (dkk). Anjuran yang tidak menyebut nama para pihak, dan/atau hanya menulis Satu nama diikuti dengan kata dan kawan-kawan (dkk), anjuran Seperti itu tidak mengikat kepada nama lainnya. Oleh karena anjuran merupakan “modal” masuk PHI maka mediator harus memperhatikan ketentuan Pasal 8 ayat (3) Rv dan Juridprudensi Mahkamah Agung No. 440 K/Pdt/ 1986, tanggal 29 Agustus 1988, yang mengatakan Surat gugatan harus menyebut secara jelas identitas para pihak. Lihat putusan No. 139/PL/2006/PHI.PN.JKT.PST, tanggal 8 Februari 2007, gugatan dinyatakan tidak dapat diterima karena surat gugatan tidak menyebut secara rinci nama dan identitas para penggugat.

perselisihan hubungan industrial, kecuali perselisihan hak (*rechtsgeschillen*). Sama seperti mediasi, konsiliator tidak membebankan biaya konsiliasi kepada para pihak. Imbalan jasa/honor konsiliator dibayar oleh pemerintah.²⁵⁶ Minat pekerja dan pengusaha menggunakan jasa konsiliator sangat rendah. Gugatan yang masuk ke PHI Jakarta Pusat, yang menggunakan anjuran konsiliator baru satu, yakni perkara No. 220/PHI.G/2009/PN.JKT.PST. Kita mengenal dua asas penting dalam mediasi dan konsiliasi, yaitu menghindari “kalah menang” (*win lose*), melainkan sama-sama menang (*win-win solution*).²⁵⁷

4. Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial disebut arbitrase khusus perburuhan. Arbitrase di bidang perdagangan atau bisnis tidak berwenang menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Arbiter hubungan industrial memperoleh lisensi dari Menteri Tenaga Kerja.²⁵⁸ Kewenangan arbiter hubungan industrial terbatas pada perselisihan kepentingan (*Belangen Geschillen*) dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.²⁵⁹ Wilayah kerja arbiter hubungan industrial meliputi seluruh Indonesia.²⁶⁰ Wilayah kerja itu memperlihatkan bahwa arbitrase hubungan industrial tidak memiliki struktur organisasi layaknya pengadilan.

Melihat kewenangan arbitrase yang terbatas, arbitrase hubungan industrial bukan pilihan strategis dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam praktik hubungan industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) niendorninasi perselisihan perburuhan. Arbitrase hubungan industrial lebih ideal sebagai lembaga alternatif penyelesaian perselisihan hubungan Industrial kalau diberi kewenangan menyelesaikan semua jenis perselisih-

256 Pasal 26 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

257 Muchsin, Kekuasaan Kehakiman Pasca Pengesahan Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009, www.Mahkamahagung.go.id/images/News/scan0001.pdf.

258 Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

259 Pasal 29 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

260 Pasal 30 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

an. Forum arbitrase hubungan industrial merupakan pilihan yang tepat bagi pihak yang tidak menginginkan pemeriksaan sengketa secara terbuka.²⁶¹

Perselisihan hubungan industrial boleh diselesaikan hanya pada satu lembaga APPHI. Perselisihan yang sama tidak boleh diselesaikan pada lembaga APPHI yang berbeda. Perselisihan yang sudah diproses melalui arbitrase, tidak boleh lagi diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi maupun PHI.²⁶² Kegagalan menyelesaikan perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi, otomatis menghapus hak para pihak menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase.

Sisi penting dari proses arbitrase adalah pemeriksaan dilakukan secara tertutup, kecuali pihak berselisih menghendaki lain.²⁶³ Pemeriksaan tertutup bertujuan melindungi hak privasi para pihak. Kerahasiaan para pihak di dalam arbitrase dilindungi sehingga tidak menjadi konsumsi publik. Oleh karena itu, di dalam proses arbitrase, para pihak tidak perlu ngotot mempertahankan gengsi karena merasa malu pada orang lain. Maka, kelebihan dan kemudahan arbitrase adalah sebagai berikut:

- a. Para pihak bebas memilih arbiter
- b. Proses arbitrase berlangsung tertutup
- c. Rahasia para pihak dilindungi
- d. Putusan arbitrase bersifat final dan mengikat
- e. Tata Cara arbitrase lebih informal dari tata cara pengadilan, oleh karena itu, terbuka untuk memperoleh dan tersedianya tata cara penyelesaian kekeluargaan dan damai (*amicable*).²⁶⁴

Sesuai prinsip arbitrase, penunjukan arbiter dapat dilakukan melalui dua cara. Pertama, penunjukan arbiter dilakukan sebelum perselisihan terjadi (*pactum de com-*

261 Pasal 41 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

262 Pasal 53 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

263 Pasal 41 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

264 H. Priyatna Abdurrasyid, dalam Gunawan Widjaya, Seri Aspek Hukum Dalam Bisnis Arbitrase VS. Pengadilan - Persoalan Kompetensi (Absolut) yang Tidak Pernah Selesai, (Jakarta 1 Kencana Prenada Media Group, 2008), hlm. 10-11.

promitendo). Kedua, penunjukan arbiter dilakukan setelah perselisihan terjadi (*acta compromis*).²⁶⁵ *Pactum decompromitendo* menurut Pasal 615 ayat (3) Rv adalah kesepakatan para pihak untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan yang akan timbul kepada arbiter. Kesepakatan itu diuraikan di dalam perjanjian tertulis sebelum perselisihan timbul. Perjanjian yang mengatur *pactum decompromitendo* tidak berarti mengharuskan para pihak untuk berperkara. Model kesepakatan seperti itu bertujuan untuk memastikan bahwa, bila perselisihan timbul, akan diselesaikan melalui arbitrase. Dengan begitu, salah satu pihak tidak membawa sengketa ke pengadilan.

Akta kompromis (*acta compromitendo*) kebalikan dari *pactum decompromitendo*. *Acta compromitendo* adalah kesepakatan para pihak membawa penyelesaian perselisihan kepada arbiter setelah perselisihan terjadi. *Acta compromitendo* dibuat untuk kasus perkasus, sehingga sengketa yang timbul dari suatu perjanjian bisa diselesaikan melalui forum yang berbeda, bergantung pada kesepakatan. Kalau Salah satu pihak menolak forum arbitrase, penyelesaian sengketa bisa dibawa ke pengadilan.

Walaupun di bidang hubungan industrial terdapat arbitrase khusus, pelaksanaan arbitrase hubungan industrial tunduk pada prinsip arbitrase pada umumnya. Sebagai bagian dari arbitrase, arbitrase hubungan industrial tidak boleh menyimpang dari prinsip arbitrase yang sudah berlaku umum.

Apakah hubungan industrial dapat menggunakan *pactum de compromitendo*? Perselisihan kepentingan bukan hanya bersifat perorangan tetapi bisa berkembang secara kolektif. *Pactum decompromitendo* bisa diterapkan dalam hubungan kerja kalau di dalam perusahaan terdapat serikat pekerja. Caranya, mencantumkan asas itu di dalam perjanjian kerja bersama (PKB). PKB adalah perjanjian yang mengatur hak dan kewajiban secara kolektif dan berlaku kepada semua pekerja dan pengusaha selama periode waktu ter-

²⁶⁵ M. Yahya Harahap, Arbitrase, (Jakarta : Sinar Grafika, 2006), hlm. 65-66.

entu. Oleh karena *pactum de compromitendo* lahir dari kesepakatan, maka *pactum de compromitendo* tidak bisa diterapkan apabila di dalam perusahaan tidak terdapat serikat pekerja.

Meskipun *pactum de compromitendo* bisa dimuat di dalam PKB, pengusaha dan serikat pekerja hanya dapat menyepakati penyelesaian perselisihan melalui arbitrase terkait perselisihan kepentingan kolektif. Artinya, perselisihan kepentingan menyangkut perseorangan, lembaga penyelesaiannya tidak bisa diatur di dalam PKB. Bahkan, penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, tidak bisa dituangkan dalam *pactum de compromitendo*. Alasannya, yang membandingkan PKB adalah pengusaha dan serikat pekerja, sedangkan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara dua atau lebih serikat pekerja, pengusaha tidak termasuk sebagai pihak berselisih. Apabila PKB mengatur *pactum de compromitendo*, para pihak harus menyepakati sumber biaya arbitrase. Dalam kaitan dengan biaya, serikat pekerja dan pengusaha bisa mengatur tiga hal : pertama: seluruh biaya arbitrase ditanggung pengusaha, kedua: biaya arbitrase ditanggung pihak yang kalah, ketiga: biaya arbitrase ditanggung bersama secara tanggung renteng.²⁶⁶ Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase hubungan industrial masih tergolong langkah, praktiknya belum memadai diuraikan di sini.

Sejauh mana klausul *pactum de compromitendo* mengikat dan menghapus kewenangan pengadilan untuk memeriksa dan memutus objek sengketa? M. Yahya Harahap²⁶⁷ dalam bukunya berjudul 'Arbitrase' menguraikan tiga macam

²⁶⁶ Butir kedua dan ketiga hanya mungkin dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki kemampuan financial. Kemampuan financial bergantung pada gumlah anggota dan besarnya iuran yang diterima secara rutin. Pembayaran iuran anggota bisa berjalan lancar kalau pengusaha membantu memotong gaji anggota (check of sistym = COS). Pembayaran iuran melalui COS menxpakan problem yang dialami mayoritas serikat pekerja. Kalau pembayaran iuran dilakukan secara manual, jumlah anggota dan mulai iuran masih kecil, serikat pekerja sulit memilih antara butir ke dua dan ke tiga dinas.

²⁶⁷ *Ibid*, hlm. 84-85.

praktek menyikapi hakekat klausular bitrase dalam kaitan kewenangan mengadili. Pertama, aliran *nonpublic* order mengajarkan bahwa klausula arbitrase tidak mutlak menyingkirkan kewenangan pengadilan untuk mengadili sengketa yang timbul dari perjanjian. Menurut aliran ini, pengadilan tetap berwenang memutus perkara apabila salah satu pihak mengajukan gugatan ke pengadilan. Kewenangan pengadilan untuk mengadili sengketa baru hapus ketika Salah satu pihak mengajukan sengketa ke arbitrase. Aliran ini menekankan bahwa klausula arbitrase bukan berkapasitas sebagai kepentingan umum (*nonpublic* order). Kedua, klausula arbitrase tidak mutlak menyingkirkan kewenangan pengadilan. Salah satu pihak memiliki hak mengajukan perselisihan ke pengadilan dan pengadilan bewenang mengadili sepanjang tergugat tidak mengajukan eksepsi. Kalau tergugat mengajukan eksepsi dan mengatakan yang berwenang adalah arbitrase, maka pengadilan akan mengatakan tidak berwenang untuk mengadilinya. Kelompok ini menitik beratkan argumentasi pada eksepsi dengan mengatakan bahwa tergugat yang tidak mengajukan eksepsi dianggap “melepaskan” haknya atas klausula arbitrase. Yahya Harap menjelaskan eksepsi harus diajukan di dalam jawaban pe-frama dan tidak bisa di dalam rekonpensi. Ketiga, praktisi hukum Indonesia berpendapat bahwa timbulnya aliran yang mengajarkan klausula arbitrase tidak mutlak menyingkirkan kewenangan badan peradilan disebabkan peraturan perundang-undangan tidak memberi penegasan yang pasti tentang hal itu. Rv sebagai salah satu dasar hukum arbitrase tidak menegaskan, apakah kewenangan arbitrase bersifat absolut atau tidak.

Ketiga aliran di atas tidak memberi solusi final. Untuk mengetahui apakah klausul arbitrase bersifat absolut atau tidak, MA mengatakan ada atau tidak eksepsi, klausula arbitrase dengan sendirinya berbobot kompetensi absolut,²⁶⁸ sehingga yang berwenang memeriksa dan memutus sengketa perselisihan yang diikuti dengan kalusul arbitrase adalah

268 *Ibid*, hlm. 87.

arbitrase, bukan pengadilan. Pendapat itu bisa disebut sebagai perwujudan dari komitmen untuk menghormati dan mendorong kemajuan arbitrase sebagai Alternative Dispute Resolution(ADR).

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) salah satu pengadilan khusus di dalam lingkungan peradilan umum. PHI dibentuk pada semua PN yang berkedudukan di ibukota provinsi. Saat ini, Propinsi Jawa Timur satu-satunya yang memiliki dua PHI, yakni PN Surabaya dan PN Gresik. Sebagai pengadilan khusus, PHI memiliki kewenangan khusus dan terbatas.

Pasal 1-4 dan Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) UU PPHI mewajibkan pihak yang menolak anjuran untuk mengajukan gugatan ke PHI. Ketentuan itu, di dalam praktik dilaksanakan terbalik. Pihak yang menolak anjuran tidak mengajukan gugatan. Pihak yang menerima gugatan justru lebih banyak mengajukan gugatan. Pengusaha banyak menolak anjuran, tetapi pekerja lebih banyak mengajukan gugatan. Ketika pengusaha bersikap pasif terhadap anjuran, pekerja memilih tidak langsung mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran. Pekerja memilih langkah itu karena dua alasan. Pertama, pekerja dijatuhi hukuman skorsing. Kedua, pekerja bermaksud memperbanyak upah proses PHK.

Tahapan persidangan di PHI dan PN tidak berbeda. Perbedaan terletak pada kewenangan, batas aktu memutus perkara, biaya perkara dan kedudukan pihak yang dapat bertindak sebagai kuasa hukum. PHI diwajibkan memutus perkara, paling lambat 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama.²⁶⁹ Pengurus organisasi pekerja dan pengusaha, meskipun bukan advokat, dapat beracara sebagai kuasa hukum dari anggotanya.

Terkait biaya perkara UU PPHI memberi perlakuan berbeda. Biaya perkara tidak dikenakan pada semua pihak berperkara. Perkara yang dikenakan biaya merujuk pada

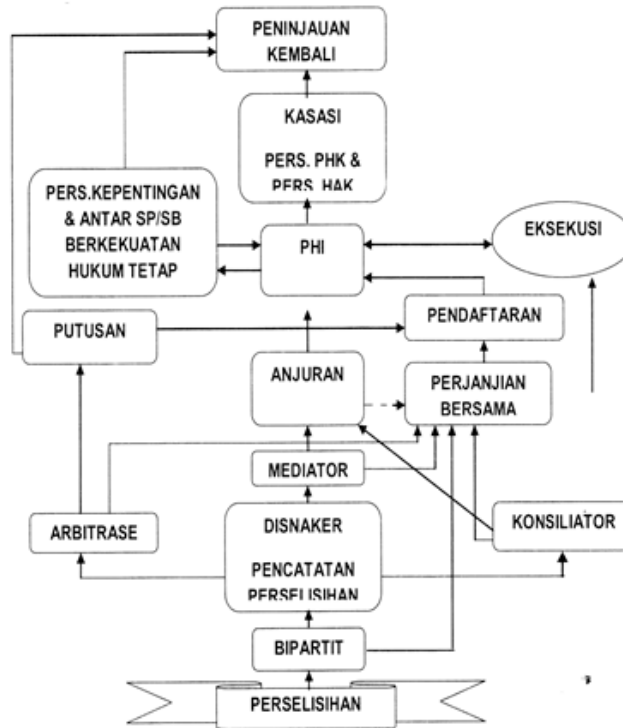
²⁶⁹ Pasal 103 UU No. 2 tahun 2004.

nilai gugatan penggugat.²⁷⁰ Nilai gugatan terurai di dalam petitum. Nilai gugatan adalah tuntutan sejumlah uang yang akan dibayar oleh pengusaha kepada pekerja atau sejumlah uang yang akan dibayar oleh pekerja pengusaha dalam kasus pengakhiran PKWT oleh pekerja.

Nilai gugatan tidak sama dengan nilai putusan. Nilai putusan adalah sejumlah uang yang diputuskan oleh hakim sebagai hak pekerja. Nilai putusan bisa saja lebih besar dari nilai gugatan, dan sebaliknya. Di dalam perkara tertentu, PHI boleh memutus hak pekerja lebih besar dari nilai gugatan. Hal seperti itu bisa terjadi, salah satu penyebabnya, pengusaha menggugat pekerja tanpa pesangon, tetapi PHI mengabulkan gugatan pengusaha dengan kewajiban membayar pesangon. Pengusaha mengajukan gugatan seperti itu sebagai strategi agar tidak membayar biaya perkara. Menghadapi model gugatan seperti itu, PHI tidak boleh terpasang pada gugatan maupun prinsip *ultra vetita*, terutama kalau tergugat tidak mengajukan rekonsvansi. Selain menghindari biaya perkara, gugatan tanpa pesangon kadang diajukan sebagai tekanan terhadap pekerja tanpa pesangon sebagai upaya mempertahankan gengsi. Pengusaha yang sangat benci kepada pekerja, sering tidak bersedia membayar pesangon secara langsung, sehingga beralih menunggi putusan pengadilan.

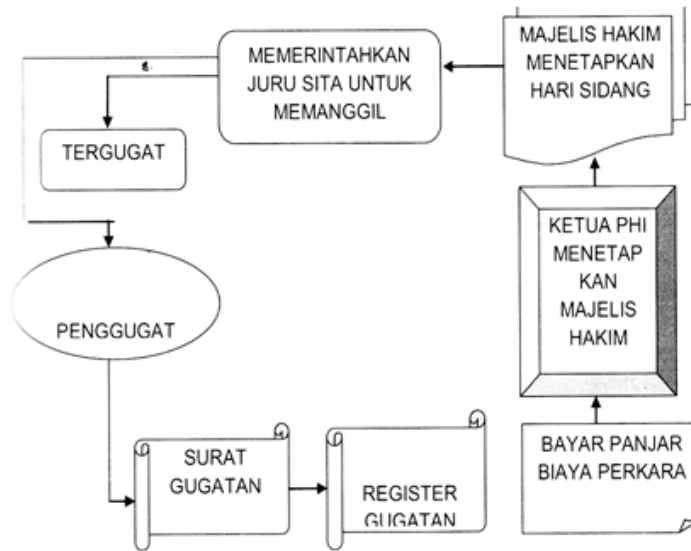
270 Pasal 58 UU No. 2 tahun 2004.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, digambarkan sebagai berikut:²⁷¹



271 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 106.

Mekanisme pengajuan gugatan sampai proses memulai persidangan digambarkan sebagai berikut:²⁷²



Ruang sidang PHI digambarkan sebagai berikut:²⁷³



²⁷² Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 107.

²⁷³ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 107.

D. Hukum Acara

Hukum acara atau hukum formil adalah hukum yang memuat peraturan-peraturan yang mengatur bagaimana cara melaksanakan dan mempertahankan hukum materil atau peraturan-peraturan yang mengatur bagaimana cara mengajukan perkara ke muka pengadilan dan bagaimana cara hakim memberi putusan.²⁷⁴ Singkatnya, hukum acara adalah hukum yang mengatur tentang tata cara dan mekanisme penyelesaian perkara pada pengadilan.

Hukum acara merupakan pedoman dalam memeriksa, memutus dan melaksanakan putusan pengadilan. Hakim dan pencari keadilan tidak boleh melepaskan diri dari hukum acara. Pemeriksaan perkara yang tidak sesuai hukum acara dikualifikasi sebagai pelanggaran hukum acara.

Kalau pada saat memeriksa perkara terikat pada hukum acara, hakim dalam memutus perkara, terikat juga pada hukum materil. Hukum materil adalah hukum yang mengatur kepentingan-kepentingan dan hubungan-hubungan yang berwujud perintah-perintah dan larangan-larangan, hak dan kewajiban.²⁷⁵ Hukum materil di bidang ketenagakerjaan misalnya, UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan peraturan lainnya di bidang ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan (PP), dan sebagainya. Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah disebut hukum heteronom, sedangkan peraturan yang dibuat di dalam intern perusahaan, seperti perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan(PP), disebut hukum otonom.

Hukum acara PHI tidak berpedoman pada satu UU. UU PPHI masih kurang lengkap. PHI masih berpedoman pada hukum acara di luar UU PPHI. Hal itu diamanatkan dalam Pasal 57 UU PPHI. Dikatakan di sana, hukum acara yang digunakan

²⁷⁴ Sentot Yulia Nugroho, dkk, *Compilation of Indonesian Law - Kompilasi Peraturan Pemndang-undangan Indonesia (Mulai Tahun 1953) + Staatsblad 1828-1945*, (Yogyakarta Mocomedia, 2006), hlm. 29.

²⁷⁵ *Ibid*, hlm. 29.

di PHI adalah hukum acara yang berlaku pada peradilan umum dan yang diatur khusus di dalam UU PPHI. Termasuk hukum acara perdata pada peradilan umum misalnya Reglemen Indonesia yang diperbaharuai (RIB) - *Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR),²⁷⁶ *Rechtsreglement Buitengewesten* (Rbg). Berdasarkan staatsblad 1927 No. 227 tentang *Reglement Tot Regel ing Van Het Rechtswerpen In De Gewesten Buiten Java En Madura* - RBg berlaku sebagai hukum acara untuk daerah luar Jawa dan Madura.²⁷⁷

HIR dan RBg terus digunakan pedoman beracara di PHI. HIR digunakan oleh PN dan PHI yang berkedudukan di pulau Jawa dan Madura. PHI dan PN di luar Jawa dan Madura menggunakan Rbg. Sejauh ini, PHI tidak bisa menghindar dari HIR dan RBg. Ketergantungan itu terutama pada saat memeriksa eksepsi kompetensi relatif, kompetensi absolut maupun eksepsiatas syarat formil lainnya, seperti surat kuasa cacat hukum. Untuk memutus eksepsi seperti itu, PHI merujuk pada Pasal 133, Pasal 134 serta Pasa1 123 HIR.

1. Kewenangan Mengadili

Di bawah MA terdapat empat badan peradilan, yaitu peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha negara. Masing-masing badan peradilan memiliki kewenangan yang berbeda. Peradilan umum, lazim dikenal dengan pengadilan negeri (PN), dibentuk pada semua kabupaten/kota. Pada tiap-tiap propinsi dibentuk pengadilan tinggi (PT) membawahi semua PN di wilayah hukumnya.

UU PPHI membagi empat jenis perselisihan hubungan industial, antara lain: (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. PHI satu-satunya institusi pengadilan yang berwenang mengadili ke empat jenis perselisihan itu.

²⁷⁶ Staatsblaad 1941 No. 41, HIR berlaku sebagai hukum acara untuk wilayah Jawa dan Madura.

²⁷⁷ Ropaum Rambe, *Hukum Acara Perdata Lengkap*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2003), hlm. 191 & 241.

PHI tidak mengenal upaya hukum banding. Upaya hukum terhadap putusan PHI adalah kasasi ke Mahkamah Agung. Kasasi dapat diajukan hanya terhadap putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK. Sedangkan putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, tidak bisa diajukan kasasi, tapi langsung berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Selain itu, tergugat dapat mengajukan *verzet* terhadap putusan verstek.

Setiap badan peradilan memiliki kewenangan atau kompetensi berbeda. Perbedaan kewenangan/kompetensi diatur dalam UU. Kompetensi dibagi dua, yakni kompetensi absolut dan relatif. Kompetensi relatif terkait pengajuan gugatan perkara perdata tunduk pada asas *actor sequitur forum rei* dan *forum rei sitae*. Namun demikian, asas *forum rei sitae* tidak berlaku di PHI. Alasannya, objek gugatan PHI tidak terkait dengan kebendaan. Adapun mengenai *actor sequitur forum rei*, telah ditetapkan dalam Pasal 81 UU PPHI. Ketentuan itu mengatur bahwa gugatan diajukan bukan di tempat tinggal tergugat maupun penggugat, tetapi diajukan pada PHI yang wilayah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Dengan demikian, asas *actor sequitur forum rei* dan *forum rei sitae* sebagaimana diatur dalam Pasal 118 HIR/142 Rbg, kecuali Pasal 118 ayat (4) HIR, mutlak tidak berlaku di PHI.

Kompetensi absolut menyangkut kewenangan mutlak suatu badan peradilan untuk mengadili suatu perkara. Misalnya, suami beragama Islam menggugat cerai istrinya, yang berwenang mengadili adalah pengadilan agama. Kompetensi mengadili gugatan perselisihan PHK berada pada PHI. Ini yang disebut dengan kewenangan absolut. Meskipun tergugat tidak mengajukan eksepsi, berpedoman pada Pasal 134 HIR, hakim dapat mengatakan tidak berwenang memeriksa dan mengadili suatu perkara. Kesimpulan mengenai hal itu, hakim menuangkan ke dalam putusan sela. Kalau hakim mengatakan tidak berwenang, pokok perkara tidak diperiksa.

Adapun kompetensi relatif adalah menyangkut kewenangan untuk memeriksa dan mengadili suatu perkara, oleh pengadilan yang sama, tetapi wilayah hukumnya berbeda.

Empat jenis perselisihan hubungan industrial merupakan limitasi kewenangan PHI. Artinya, PHI tidak berwenang mengadili perkara di luar empat jenis perselisihan tersebut. Kalau pekerja dan pengusaha mengajukan gugatan dengan tema perbuatan melawan hukum (*onrechmatigedaad*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1365 KUHPerdara, PHI tidak berwenang untuk mengadili. Gugatan *onrechmatigedaad* bagian dari kompetensi PN.

Apakah PHI berwenang mengadili gugatan ketika petitemohon memohon untuk menghukum pengusaha melaksanakan putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dan Mahkamah Agung? Putusan No. 55/PHI.G/2006/PN.JKTPST,²⁷⁸ relevan dengan pertanyaan itu. *Judexfacti* mengatakan PHI bukan reinkarnasi dan P4P. UU PPHI, tegas *judex facti*, tidak memberi kewenangan kepada PHI Untuk mengambil alih kewenangan P4P. PHI mengatakan di dalam pertimbangan hukum, gugatan penggugat mirip dengan permohonan eksekusi. Untuk mendapatkan putusan yang *executable*, menurut *judexfacti*, penggugat dapat mengajukan gugatan baru dengan objek gugatan yang relevan dengan kewenangan PHI. *Judexfacti* mengatakan tidak berwenang mengadili gugatan penggugat. *Judex juris* membenarkan putusan itu di tingkat kasasi.²⁷⁹

2. Asas Peradilan

Menyelenggarakan proses peradilan terdapat tiga asas, yaitu asas sederhana, cepat dan biaya ringan,²⁸⁰ Sudikno Mertokusumo²⁸¹ menjelaskan ketiga asas itu sebagai

278 Perselisihan PHK antara Mr. Ravindra Veerasamy Vs PT. Agro Indomas, di tingkat PHI.

279 Putusan No. 137 K/Pdt.Sus/2008, tertanggal 28 Mei 2008, perkara antara Ravindra Veerasamy melawan PT. Agro Indomas, di tingkat kasasi.

280 Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 4 tahun 2004, sebagaimana telah diganti dan diatur dengan Pasal 2 ayat (2) dan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009.

281 Sudikno Mertokusumo, Hukum Acara Perdata Indonesia, Loc. Cit,

berikut: Sederhana diartikan bahwa pemeriksaan perkara dilakukan dengan acara yang jelas, mudah dipahami, dan tidak berbelit-belit. Cepat menunjukkan jalannya peradilan. Terlalu banyak formalitas akan menghambat jalannya peradilan. Penyelesaian berita acara persidangan dan penandatanganan putusan yang lambat berkontribusi menghambat jalannya peradilan yang cepat. Pemeriksaan secara cepat dan sederhana akan berimplikasi terhadap biaya perkara. Karena itu, biaya ringan bertujuan agar rakyat (pencari keadilan)²⁸² mampu memikulnya. Biaya yang tinggi, menurutnya, menyebabkan masyarakat enggan mengajukan tuntutan hak kepada pengadilan.

Pada rezim P4D dan P4P, pekerja dan pengusaha tidak dibebankan kewajiban membayar biaya perkara. Biaya untuk memeriksa perselisihan ditanggung pemerintah tanpa membedakan nilai tuntutan. UU PPHI mengadopsi praktik itu secara bersyarat. Sesuai UU PPHI, biaya perkara tidak dikenakan kepada semua perkara. Dari segi nilai,²⁸³ UU PPHI membagi dua jenis gugatan. Pertama, gugatan yang nilainya kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Biaya perkara ditanggung negara. Pekerja dan pengusaha dibebaskan dari kewajiban membayar biaya perkara. Kedua, gugatan dengan nilai Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih. Biaya perkara dibebankan kepada salah satu pihak berperkara.

Untuk melaksanakan persidangan, pengadilan membutuhkan biaya. Biaya digunakan memanggil pihak bersengketa. Biaya menjalankan panggilan diambil dari panjar biaya yang disetor oleh penggugat. Kalau nilai gugatan kurang dari Rp. 150 juta, biaya panggilan diambil dari anggaran yang disediakan negara. Apabila panjar biaya yang disetor oleh penggugat habis sebehun perkara dipu-

hlm.36.

282 Pencari keadilan merupakan kursif dari penulis. Menurut penulis, yang dimaksud dengan pencari keadilan (*justiciablen*) adalah anggota masyarakat yang memiliki permasalahan hukum yang menyerahkan penyelesaian masalahnya kepada pengadilan.

283 Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

tus, tetapi pengadilan masih membutuhkan biaya untuk memanggil, penggugat diminta menambah biaya. Selanjutnya, seluruh biaya yang digunakan pengadilan, dirinci pada bagian akhir putusan.

Uang panjar biaya perkara merupakan milik penggugat. Direktur Harmonisasi perundang-undangan Departemen Hukum dan HAM RI, Wicipto mengatakan biaya perkara adalah uang titipan dari pencari keadilan untuk membiayai operasional perkara, seperti pemanggilan saksi dan penggandaan berkas²⁸⁴ Kalau gugatan dikabulkan, tergugat dihukum membayar biaya perkara. Sebaliknya, bila gugatan ditolak, penggugat dihukum membayar biaya perkara. Kalau biaya yang disetorkan penggugat tidak habis, sisa uang panjar dikembalikan kepada penggugat. Kalau hakim menghukum tergugat membayar biaya perkara, panjar biaya perkara yang pernah disetor, dikembalikan kepada penggugat. Oleh karena itu, penggunaan panjar biaya harus transparan.

PHI membuka kesempatan berperkara secara prodeo. Untuk mengetahui suatu perkara, apakah masuk dalam kelompok prodeo atau tidak, cukup melihat nilai gugatan. Biaya perkara prodeo ditanggung negara Anggaran prodeo bersumber dari uang negara, nilainya ditetapkan di dalam DIPA. Pada tahun 2006-2007, biaya untuk satu perkara prodeo ditetapkan sebesar Rp. 7.500.000,- (tujuh juta lima ratus ribu rupiah). Anggaran itu digunakan untuk melaksanakan proses di tingkat PHI, kasasi, PK, dan eksekusi putusan.

3. Kuasa Hukum

Kuasa hukum adalah orang yang bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa guna mewakili dan memberi bantuan hukum kepada pemberi kuasa, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Yang boleh bertindak sebagai kuasa hukum di dalam pengadilan adalah seseorang yang memperoleh surat kuasa khusus tertulis dari pemberi kuasa. Surat kuasa yang dipakai di pengadilan disebut su-

284 Koran Kornpas, Senin 14 April 2008, hlm. 4.

rat kuasa khusus (*power of attorney*). Surat kuasa khusus menguraikan kewenangan khusus dari seorang penerima kuasa. Selain daripada itu, surat kuasa khusus menerangkan tempat penggunaan surat kuasa.

Pihak yang menunjuk seseorang sebagai kuasa hukum disebut pemberi kuasa, sedangkan yang menerimanya penunjukan disebut penerima kuasa. Tahapan penunjukan dan penerimaan sebagai kuasa, dan segala perbuatan yang melekat di dalamnya, disebut proses pemberian kuasa. Pengertian pemberian kuasa dapat kita temukan dalam Pasal 1792 KUHPerdara,²⁸⁵ sebagai berikut :

“Pemberian kuasa adalah suatu perjanjian dengan mana seorang memberikan kekuasaan kepada seorang lain, yang menerimanya, untuk atas namanya menyelenggarakan suatu urusan,”

Di dalam PHI, tidak semua orang boleh bertindak sebagai kuasa hukum. Merujuk pada UU advokat,²⁸⁶ profesi yang boleh bertindak sebagai kuasa hukum di dalam pengadilan adalah advokat. Walau demikian, ketentuan itu tak berlaku mutlak. Terkait perkara hubungan industrial misalnya, UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh²⁸⁷ memberi hak kepada pengurus serikat pekerja mewakili dan membela anggotanya di dalam dan di luar PHI.²⁸⁸ Maka, advokat bukan satu-satunya profesi yang boleh mewakili pekerja dan pengusaha di dalam PHI.

Yang bertindak sebagai kuasa hukum di dalam PHI tidak selalu pengurus serikat pekerja, Apindo maupun

285 R Subekti, SH., R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Op. Cit*, 457.

286 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2003 tentang Advokat.

287 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000.

288 Lihat Pasa1 87 UU PPHI : “Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan industrial guna mewakili anggotanya. Penjelasan: Yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal ini meliputi pengurus pada tingkat perusahaan, tingkat kabupaten/Kota, tingkat propinsi dan pusat baik serikat pekerja/serikat buruh, anggota federasi, maupun konfederasi.”

advokat. Staf divisi *human resources departement* (HRD) dan legal officer - meskipun bukan advokat – sering tampil mewakili perusahaan. Bahkan, suami atau istri atau anggota keluarga, bisa diterima sebagai kuasa untuk mewakili anggota keluarganya dengan memperlihatkan surat kuasa insidentil.²⁸⁹

Karyawan/pegawai yang bertindak sebagai kuasa perusahaan, PHI Jakarta Pusat tidak mewajibkan menggunakan surat kuasa insidentil. Kebijakan itu merujuk pada Pasal 103 UU No. 40 tahun 2007. Berdasarkan ketentuan itu, HRD, *legal officer* (karyawan), dapat bertindak sebagai kuasa perusahaan di dalam pengadilan. Sebelum UU No. 40 tahun 2007 diundangkan, karyawan yang bertindak sebagai kuasa perusahaan di dalam pengadilan, harus memiliki ijin beracara secara insidentil. Ijin insidentil diurus dan diterbitkan oleh ketua PN, tempat di mana surat kuasa itu akan digunakan.²⁹⁰

Kadangkala pekerja menolak HRD sebagai kuasa perusahaan. Penolakan didasarkan pada anggapan bahwa HRD bukan advokat, serikat pekerja dan Apindo. Hakim tentu menolak anggapan itu. Hakim yang membolehkan HRD mewakili perusahaan di dalam PHI, sebagian mewajibkan HRD mengurus surat ijin beracara insidentil, dan sebagian lagi menerima HRD mewakili perusahaan tanpa ijin insidentil asalkan memperoleh surat kuasa khusus dari direksi. Untuk memastikan yang bersangkutan benar staf atau pegawai perusahaan, hakim cukup meminta yang bersangkutan menunjukkan surat keputusan atau ID cara pegawai. Pada umumnya hakim menilai HRD atau karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Sepanjang hukum positif tidak mewajibkan perusahaan diwakili oleh advokat, pegawai perusahaan dapat bertindak sebagai kuasa perusahaan.²⁹¹

289 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal.124.

290 *Ibid.*

291 *Ibid.*

Keberadaan HRD dan karyawan sebagai kuasa perusahaan di dalam pada tahun 2009, pernah dibahas dalam forum Rakernas MA, di Forum Rakemas memutuskan menejer personalia, kepala cabang dapat mewakili perusahaan di dalam PHI sepanjang mendapat kuasa khusus dari direksi.²⁹² Maka, karyawan yang mendapat surat khusus dari direksi, sah bertindak mewakili perusahaan.

Kalau merujuk pada UU advokat saja, satu-satunya profesi yang boleh sebagai kuasa hukum di dalam pengadilan adalah lawyer. Kalau pada ketentuan perundang-undangan lainnya, advokat tidak otomatis beracara pada semua pengadilan. Di pengadilan pajak misalnya, advokat otomatis boleh beracara di sana. Untuk boleh beracara di pengadilan advokat wajib memiliki lisensi tambahan. Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 tahun 2002 tentang Pengadilan Pajak, mengatur sebagai berikut:

Untuk bisa menjadi kuasa hukum harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- a. Warga Negara Indonesia
- b. Mempunyai pengetahuan yang luas dan keahlian tentang peraturan perundang-undangan perpajakan
- c. Persyaratan lain yang ditetapkan oleh menteri.

Ahmad Hidayat, SH, MM - Kepala Humas Pengadilan Pajak – mengemukakan:²⁹³

“Untuk bisa beracara atau menjadi kuasa hukum pada pengadilan pajak maka harus memiliki Brevet A, B dan C. Apabila seorang advokat ingin kuasa hukum pada pengadilan pajak maka advokat tersebut harus Brevet A, B dan C. Advokat boleh datang ke sidang pengadilan tetapi diam. Yang boleh bicara hanya si wajib pajak. Yang boleh di pengadilan pajak adalah :

292 <http://www.Mahkamahagung.go.id/images/uploaded/11a.http://www.mahkamahagung.go.id/images/uploades/15e>.

293 Majalah PLEDOI, No. 8, Volume 1 tahun 2006, Jakarta. Hlm. 24. Pernyataan itu disampaikan dalam wawancara dengan Majalah Pledoi.

- Kuasa hukum yang telah memenuhi Pasal 34 UU Pengadilan Pajak
- Wajib pajak sendiri
- Direktur perusahaan
- Karyawan yang telah mendapat surat kuasa dari direktur.

Kalau mengacu pada penjelasan di atas, advokat yang tidak memiliki brevet A, B dan C, tidak boleh beracara pada pengadilan pajak. Syarat itu memastikan bahwa yang dapat beracara di pengadilan pajak bukan advokat. Tetapi seseorang yang memiliki sertifikat brevet A, B dan C.

Larangan lain bagi advokat diatur dalam Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 49 Prp tahun 1960.²⁹⁴ Ketentuan itu melarang pengacaman mengurus piutang negara.²⁹⁵ Karena menganggap ketentuan itu beraroma diskriminatif advokat pernah mengujinya ke Mahkamah Konstitusi (MK). Namun ditolak.²⁹⁶ Di sektor yang lain pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 2 tahun 2005 tentang Konsultan Hak Kekayaan Intelektual (HKI). Di sana diatur, yang boleh mengulus Hak Kekayaan Intelektual (HKI) adalah konsultan HKI.²⁹⁷

Ketiga perundang-undangan di atas berbeda dengan UU PPHI.²⁹⁸ UU PPHI tidak melarang advokat beracara di dalam PHI. Sebagai pengadilan khusus, PHI hanya memberi hak khusus (*special right*) kepada Apindo dan serikat pekerja untuk bertindak sebagai kuasa hukum anggotanya.²⁹⁹

294 tentang Panitia Urusan Piutang Negara.

295 *Ibid*, hlm. 26.

296 Majalah PLEDOI, No. 9, Volume 1 tahun 2006, Jakarta, hlm. 30-31.

297 Pledoi, *Op.cit*, hlrn. 26.

298 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

299 Pengurus asosiasi pengusaha dan pengurus serikat pekerja meskipun bukan advokat dapat beracara mewakili anggotanya di dalam PHI. Para kuasa wajib memperlihatkan bukti yang melnbenarkannya sebagai pengurus, misalnya, surat keputusan organisasi (SKO) sebagai pengurus, kartu tanda pengurus (KTP), kartu tanda anggota (KTA) pihak yang diwakili, baik pekerja maupun pengusaha yang diwakili oleh Apindo, bukti; pencatatan organisasi dari kantor pemerintah yang berwenang. Pembuktian bagian dari legal standing itu dilakukan pada persidangan awal.

Oleh karena itu, kedua organisasi itu tidak boleh bertindak sebagai kuasa hukum bagi pihak lain yang bukan anggotanya.

Serikat pekerja dan Apindo dibolehkan membela anggotanya di PHI kelanjutan dari praktik penyelesaian perselisihan perburuhan di masa Pada masa P4D/P4P, serikat pekerja dan Apindo bebas beracara dimeskipun bukan advokat. Sekarang, pihak-pihak yang boleh bertindak kuasa hukum di PHI tanpa ijin beracara secara insidentil, antara lain:

- a. Penguruss serikat buruh/serikat pekerja (unitaris)
- b. Pengurus federasi serikat buruh/serikat pekerja
- c. Pengurus konfederasi serikat buruh/serikat pekerja
- d. Pengurus asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO)
- e. Advokat
- f. Pegawai perusahaan.³⁰⁰

Sejauh mana PHI boleh memeriksa kelengkapan identitas keorganisasian berperkara? Putusan No : 140/PHI.G/2006/PN.JKT.PST,³⁰¹ 18 Januari 2007, memutus gugatan dengan NO. Alasannya, kuasa penggugat mengaku sebagai pengurus serikat pekerja, tapi tidak pemberi kuasa sebagai anggotanya.

Di dalam perkara Nomor : 109/PHI.G/2006/ PN.JKT.PST,³⁰² sebanyak 16 orang pengurus unit kerja Serikat Pekerja Mandiri, berasal dari beberapa yang berbeda bertindak secara bersama-sarna sebagai penerima dari pekerja.

300 Vide Pasal 103 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

301 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat: 123/PHI.G/2006/ PN.JKT.PST. Dalam perkara ini, kuasa penggugat incasu Buruh Jabotabek berdalih rnenerima kuasa dari anggotanya tetapi keanggotaan ndak dibuktikan.

302 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat 140/PHI.G/2006/PN.JKT.PST, tanggal 18 Januari 2007. Dalam perkara itu, penerima adalah para ketua serikat pekerja tingkat perusahaan yang notabene tidak bekerja perusahaan tempat di mana pemberi kuasa bekerja. Penggugat tidak mengajukan hukum, tetapi mendaitarkan gugatan baru.

PHI mengatakan NO gugatan penggugat. PHI memberi hukum sebagai berikut:

“...mengacu pada ketentuanperundang-undangan tersebut di atas,maka suatu serikat pekerja tingkat perusahaan tidak berwenang melakukan pembelaan kepada anggota serikat pekerja tingkat perusahaan lainnya, sebab serikat pekerja demikian masih dalam kedudukan yang sama secara horizontal meskipun serikat pekerja tersebut berafiliasi dengan federasi serikat pekerrja/serikat buruh yang sama, sebab Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 memberi kewenangan secara vertikal kepada serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi hanya untuk membela anggotanya, Oleh karena pemberi kuasa dalam perkara a quo adalah karyawan PT Gran Mahakam Jakarta, sekaligus sebagai anggota Serikat Pekerja Mandiri (SPMO PT Gran Mahakam Jakarta, maka berdasarkan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000, serikat pekerja yang dapat membela pemberi kuasa pada PHI adalah pengurus SPM PT Gran Mahakam Jakarta dan pengurus federasi SPM yang berkedudukan di luar perusahaan, baik di tingkat regional maupun nasional. Sedangkan pengurus SPM yang terdapat di luar PT Gran Mahakam Jakarta tidak berhak bertindak sebagai kuasa untuk membela anggota SPM PT Gran Mahakam Jakarta, sebab anggota SPM PT Gran Mahakam Jakarta bukan anggota SPM yang terdapat pada perusahaan lainnya. Dengan demikian, 15 ketua SPM di luar ketua SPM PT Gran Mahakam Jakarta yang terdapat di dalam surat kuasa tersebut tidak memiliki legalitas sebagai penerima kuasa dan karenanya perbuatan hukum para penerima kuasa tersebut tidak sesuai dengan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, Oleh karena SPM secara kelembagaan adalah anggota dari Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM, maka FSPM bersama pengurusSPM tingkat perusahaan yang anggotanya sedang berselisih berhak sebagai kuasa hukum dari anggota SPM yang bersangkutan. Dan apabila pengurus SPM tingkat perusahaan lainnya dilibatkan sebagai penerima kuasa maka surat kuasa tersebut menjadi cacat hukum

karena diberikan kepada orang yang tidak berhak secara hukum sebagai penerima kuasa.”

Kemampuan Apindo, serikat pekerja dan advokat profesional dalam melakukan advokasi hukum, dari segi kualitas sangat berbeda. Kenyataan itu mendorong serikat pekerja melapis kualitas advokasinya dengan menggunakan kekuatan massa melalui aksi demonstrasi atau unjuk rasa. Kekalahan serikat pekerja membela perkara di PHI, semata-mata bukan urusan kualitas ilmu maupun pengalaman. Permasalahan berkaitan dengan kredibilitas dan integritas. Idealisme sebagian pengurus serikat pekerja tampak sudah tercemar. Pengurus organisasi pekerja tertentu justru bertindak sebagai kuasa hukum pengusaha. Orientasi advokasi berujung pada uang. Itu yang membuat kualitas advokasi pekerja semakin rapuh.³⁰³

Sebagai praktisi yang sudah lama menyaksikan seluk beluk hubungan industrial, Penulis mencoba memotret praktik advokasi buruk yang merugikan pekerja, pengusaha dan hubungan kerja. Pengurus organisasi pekerja, secara diam-diam, bahkan dalam kelompok tertentu, pada saat yang sama, melakukan advokasi dengan mengkombinasikan dua cara secara bertolak belakang, yaitu menunjukkan sikap berlawanan kepada pengusaha, tapi di balik tirai membenarkan tindakan pengusaha dengan mengajukan syarat tertentu. Misalnya meminta pengusaha menyediakan sejumlah uang. Pada akhirnya, yang dibela bukan kebenaran, tetapi memanfaatkan kasus untuk mendapatkan keuntungan dengan mengabaikan kebenaran. Praktik itu paralel dengan perkataan Sabian Utsman yang mengatakan banyak advokasi atau lembaga yang bergerak di bidang perburuhan yang tidak berpihak pada kebenaran.³⁰⁴ Lembaga advokasi semacam itu melakukan advokasi secara tidak jujur, berpura-pura serius, tetapi diam-diam bekerja sama dengan pihak lawan. Lebih parah lagi, selain

303 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 128-129.

304 Sabian Utsman, *Dasar-Dasar Sosiologi Hukum*, Op.Cit, hlm. 210.

menerima dana gelap, meskipun hak pekerja sudah disunat, masih tetap dipotong untuk membayar komisi (*success fee*).

Melihat praktik saat ini, pengurus serikat pekerja yang berpotensi melakukan negosiasi negatif dengan pengusaha, antara lain: (a) serikat pekerja yang tidak memiliki struktur organisasi di dalam perusahaan. Model serikat pekerja ini memiliki keberanian luar biasa menegosiasi hak pekerja, tetapi muara advokasinya menuju pada kepentingan pribadi. Tindakan itu mudah dilakukan karena organisasi itu tidak memiliki ikatan moril dengan pengusaha maupun dengan pekerja yang lain; (b) serikat pekerja yang belum berhasil memungut iuran anggota. Sumber utama pendapatan serikat pekerja berasal dari iuran anggota, bukan sumbangan. Serikat pekerja belum banyak yang berhasil memungut iuran anggota melalui check of system (COS). Keadaan itu mempersulit keuangan organisasi. Akibatnya, organisasi mengalami defisit keuangan. Kondisi itu memicu personal serikat pekerja sibuk membela kasus perorangan. Akhirnya, kasus dimanfaatkan sebagai objek negosiasi; (c) serikat pekerja tingkat perusahaan. Serikat pekerja tingkat perusahaan yang tidak berafiliasi dengan organisasi lain cenderung lebih lemah dibanding serikat pekerja yang memiliki struktur nasional. Serikat pekerja tingkat perusahaan memiliki kemampuan advokasi yang lemah; (d) serikat pekerja yang aktifitas organisasinya dikelola dan dijalankan dari rumah pengurus; (e) serikat pekerja yang tidak memiliki sistem kontrol dan pertanggungjawaban yang transparan.³⁰⁵

Keadaan di atas berlangsung langgeng, bahkan sulit ditertibkan karena dibangun menggunakan tiga pondasi berikut ini : (1) pengurus di level kab/kota atau propinsi menolak dana yang bersumber dari organisasi. Ketiadaan biaya dari organisasi, kemudian dijadikan alasan untuk mencari dana secara tidak terpuji. Puncak argumennya mengatakan bahwa semua biaya operasional organisasi

305 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 130.

ditanggung sendiri tanpa bantuan organisasi; (2) pengurus di level kabupaten/kota atau provinsi membangun blok komunikasi ditingkat bawah dengan cara sedemikian rupa - sehingga level organisasi ditingkat bawah tidak memiliki akses atau link komunikasi ke level organisasi yang lebih tinggi. Hal semacam itu terjadi karena advokasi kasus berada pada level struktur menengah, yaitu antara tingkat cabang (kab/kota) dan tingkat wilayah (provinsi); (3) organisasi di level menengah dibangun dengan basis kekerasan. Setiap kali pemilihan pengumuman baru dilaksanakan, ancaman kekerasan disebar kepada calon pengganti supaya takut mencalonkan diri. Dengan cara itu, pengurus lama - meskipun sering berperilaku menyimpang - tidak bisa diganti, dengan alasan tidak ada calon pengganti.³⁰⁶

4. Syarat Formil versus *Niet Onvankelijk Verklaard*

Mekanisme pemeriksaan perkara pada P4D/P4P berbeda dengan PHI. Tetapi, UU tidak mewajibkan pekerja atau pengusaha membuat surat gugatan seperti PHI. Pekerja dan pengusaha yang mengajukan perselisihan ke P4, cukup mengajukan surat biasa melalui kantor Suku Dinas Tenaga Kerja setempat. Selanjutnya, instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan di tingkat kota/kabupaten meneruskan perselisihan itu ke P4D atau P4P.³⁰⁷

Pemeriksaan perselisihan perburuhan di P4D dilakukan dengan cara, anggota P4 mengajukan pertanyaan langsung kepada pihak berselisih. Pemeriksaan dilakukan dengan tanya jawab. Untuk mencatat keterangan para pihak, persidangan dibantu seorang panitera. Keterangan para pihak dijadikan bahan dalam memutus perselisihan. Model pemeriksaan yang sama, kadangkala dilakukan juga di tingkat P4P, yang disebut dengan hearing. Kesamaan ke dua lembaga itu terletak pada proses pembuktian. Pihak bersengketa di P4 tidak mengajukan bukti surat sesuai sistem pembuktian pengadilan.³⁰⁸

306 *Ibid.*

307 *Ibid.*, hal. 131.

308 *Ibid.*

Selain dari pada itu, P4 tidak mengenal putusan NO seperti pada pengadilan. Putusan NO tidak menyangkut pokok perkara. Pemeriksaan baru terbatas pada syarat formil gugatan. Kalau gugatan tidak memenuhi syarat formil, misalnya surat kuasa cacat hukum, legal standing tidak jelas, gugatan kurang pihak, gugatan prematur, gugatan *obscuur libel*, gugatan kurang pihak, perselisihan belum dimediasi, penggugat atau tergugat bukan pihak di dalam anjuran mediator, dan sebagainya maka, perkara diputus NO. Ketika gugatan diputus NO, penggugat memiliki kesempatan mendaftar kembali gugatan baru. Pada gugatan berikutnya, penggugat wajib memperbaiki surat gugatan. Oleh karena itu, Putusan NO tidak memberi kemenangan substansi kepada tergugat.³⁰⁹

Meskipun pihak dan substansi perkaranya sama dengan gugatan sebelumnya, gugatan yang diajukan pasca putusan NO disebut gugatan baru. Gugatan baru memperoleh nomor register baru, berbeda dengan register perkara terdahulu. Terhadap gugatan baru, gugatan diperiksa mengikuti tahapan biasa. Maka, bukti-bukti yang pernah disampaikan pada gugatan terdahulu, pada saat pembuktian, harus diajukan kembali, kalau penggugat atau tergugat memandang bukti itu relevan dengan perkara. Kalau bukti surat dan keterangan saksi terdahulu tidak diajukan kembali, alat bukti itu tidak boleh dipertimbangkan.³¹⁰

Pihak bersengketa memiliki hak mengajukan upaya hukum kasasi dan PK terhadap putusan perselisihan hak dan PHK. Upaya hukum yang diatur dalam UU PPHI hanya tentang kasasi, tidak mengatur tentang PK. Tetapi UU PPHI tidak mengatur larangan mengajukan PK. Sesuai Pasal 56 huruf b dan huruf d UU PPHI, putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, bersifat final and binding. Ketentuan itu memberi pemahaman bahwa para pihak

309 *Ibid.*

310 *Ibid.*, 132.

tidak boleh mengajukan upaya hukum biasa maupun upaya hukum luar biasa.³¹¹

Merujuk pada Pasal 57 UU PPHI, ketentuan PK di dalam Pasal 66 s/d Pasal 75 Undang-Undang Nomor 14 tahun 1985, merupakan hukum acara yang berlaku pada PHI. Kalau berpedoman pada ketentuan tersebut, penggugat dan tergugat dapat mengajukan PK terhadap semua putusan PHI, tak terkecuali perselisihan kepentingan dan perselisihan antar sedkat pekerja dalam satu perusahaan. Permasalahannya, apakah UU PPHI merupakan *lex specialis* dari UU MA? Mengingat UU PPHI tidak eksplisit mengatur larangan mengajukan PK terhadap dua jenis perselisihan di atas, pihak berperkara bisa saja memanfaatkan hal itu sebagai peluang mengajukan PK.

Di dalam praktik, MA menerima permohonan PK terhadap putusan perselisihan kepentingan. Kita bisa menemukan hal itu di dalam putusan No.170PK/Pdt.Sus/2012, tanggal 6 Desember 2012. Putusan itu membatalkan putusan PHI No. 187/PHI/G/2011/PN.JKT.PST,³¹² tanggal 13 Februari 2012. PHI mengatakan di dalam putusan tersebut, PKB yang ditandatangani oleh tergugat dan tergugat intervensi batal demi hukum.

Ketentuan Pasal 56 huruf b dan huruf d UU PPHI sudah tegas memposisikan putusan atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu pemisahaan bersifat final and binding. Secara gramatikal, ketentuan itu lebih tepat dipahami sebagai larangan mengajukan PK terhadap dua perselisihan dimaksud. Ketentuan PK yang terdapat dalam UU MA harus ditafsirkan tidak berlaku, khusus terhadap dua perselisihan di atas. Sebab,

³¹¹ *Ibid.*

³¹² Perkara antara Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) vs PT. PLN (Persero), dan Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) diwakili oleh Riyo Supriyanto, SH, selaku tergugat intervensi (voeging). Pada saat perkara itu diperiksa di PHI, dalam lingkungan PT. PLN, terdapat dua serikat pekerja. Kedua organisasi itu mengklaim diri sebagai serikat pekerja yang sah. Semula PHI Jakarta Pusat mengabulkan gugatan penggugat. Tidak terima dengan putusan itu, tergugat (PT. PLN (Persero)) dan tergugat intervensi mengajukan peninjauan kembali (PK) ke MA. Permohonan itu diterima dan dikabulkan.

perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan membutuhkan penyelesaian yang singkat dan cepat. Ke dua jenis perselisihan itu cenderung berkaitan dengan pembuatan dan pelaksanaan PKB. Kalau putusan PHI mengenai penyelesaian perselisihan tentang PKB dan keanggotaan serikat pekerja boleh diajukan PK, proses itu akan menghambat perundingan PKB. Bila perundingan PKB berjalan lambat, mengakibatkan kekosongan hukum otonom. Kekosongan hukum otonom akan berdampak pada pelaksanaan hubungan kerja. Karena alasan itu, perselisihan kepentingan harus diputus segera. Dengan demikian, PK di luar putusan perselisihan PHK dan perselisihan hak, sejatinya tunduk pada Pasal 56 huruf b dan huruf d UU PPHI.

Pihak yang menggunakan upaya hukum memiliki motivasi dan tujuan. Motivasi dibagi dua, motivasi positif dan motivasi negatif disebut motivasi positif karena pihak yang mengajukan upaya hukum menyadari upaya yang ditempuh sebagai prosedur memperbaiki putusan. Upaya hukum yang ditempuh bertujuan untuk mendapatkan putusan yang adil. Adapun motivasi negatif tampak dari argumen dan substansi putusan. Pencari keadilan mengajukan upaya hukum bukan untuk mendapatkan perbaikan putusan, tapi sekadar menghambat langkah hukum pihak lawan.

Upaya hukum, selain bertujuan membatalkan putusan tingkat pertama, digunakan sebagai strategi negatif sesuai hukum acara, upaya hukum dapat diajukan, tapi tidak terbatas pada putusan pokok perkara. Upaya hukum kasasi maupun PK dapat diajukan terhadap putusan NO.³¹³

Memperhatikan praktik PHI, berikut ini beberapa alasan hakim menjatuhkan putusan NO:

313 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 134.

a. **Surat Kuasa Penggugat Cacat Hukum**

Kendala membuat surat kuasa khusus yang baik dan benar dialami bukan hanya oleh pengurus Serikat pekerja. Kesalahan membuat surat kuasa khusus dialami juga oleh advokat. Lihat perkara No. 77/PHI.G/2006/PN.JKT.PST,³¹⁴ dan No. 83/PHI.G/2007/PN.JKT.PST.³¹⁵ Bagian khusus Surat kuasa perkara Nomor : 77/PHI.G/2006/PN.JKT.PST, disusun sebagai berikut: “Surat kuasa dipergunakan untuk mewakili, mendampingi pemberi kuasa dalam penyelesaian perkara *a quo* di tingkat bipartit, mediasi atau konsiliasi atau arbitrase dan atau pengadilan hubungan industrial.” Substansi Surat kuasa itu memperlihatkan bahwa penggugat bermaksud menggunakan surat kuasa itu pada lima forum yang berbeda, yakni menyelesaikan perselisihan di tingkat bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial. Pertimbangan hukum PHI mengatakan Sebagai berikut:

“Penyebutan 5 (lima) ruang lingkup tempat penggunaan Surat kuasa tersebut membuktikan bahwa surat kuasa mana dibuat tidak secara spesifik dalam satu ruang lingkup tertentu sehingga surat kuasa khusus tersebut tidak sesuai dengan syarat sahnya surat kuasa khusus yang diatur di dalam Pasal 123 HIR jo SEMA RINo. 6 tahun 1994.”

314 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tertanggal 2 November 2006. Terhadap putusan itu tergugat mengajukan kasasi, sedangkan penggugat mendaftarkan gugatan baru dengan register No. 170/PHI.G/2006/PN.JKT.PST, tanggal 9 November 2006. Oleh karena subjek dan objek gugatan *a quo* sama dengan perkara No. 77/PHI.G/2006/PN.JKT.PST, hakim yang memeriksa gugatan itu, pada tanggal 15 Februari 2007, menjatuhkan putusan dengan mengatakan gugatan penggugat premature. Alasannya, perkara yang Sama Sedang dalam proses kasasi.

315 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tertanggal 31 Mei 2007 memutus NO. Alasannya, Surat kuasa penggugat cacat hukum. Kecatatan itu diakibatkan karena Surat kuasa penggugat tidak menyebut nama dan kota tempat kedudukan pengadilan.

Penyimpangan surat kuasa lainnya ditemukan dalam perkara No. 90/PHI,G/2006/PN.JKT.PST.³¹⁶ Kelemahan Surat kuasa itu antara lain:³¹⁷ (a) tidak merinci identitas penerima kuasa secara lengkap; (b) kewenangan penerima kuasa sangat luas, mulai dari melakukan perundingan sanipai mengajukan permasalahan perselisihan hubungan industrial kepada instansi terkait meliputi mediator, konsiliator, arbiter dan Pengadilan Hubungan Industrial ; (c) tidak menyebut nama kota Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Identitas Para Pihak Tidak Disebutkan Secara Lengkap

Pada bagian awal surat gugatan wajib menyebut identitas penggugat dan tergugat. Uraian identitas tidak hanya di dalam surat gugatan, tetapi juga di dalam surat kuasa. Identitas yang terdapat di dalam surat gugatan harus sama dengan identitas di dalam surat kuasa. Elemen identitas antara lain 2 nama, jabatan, kewarganegaraan, alamat tempat tinggal.³¹⁸ Jika penggugat atau tergugat berjumlah 100 orang, identitas 100 orang wajib dirinci. Menulis nama satu orang untuk mewakili penggugat lainnya, misalnya, sutanto, dkk (100 orang), tidak dibolehkan, baik di dalam surat kuasa maupun di dalam surat gugatan.

Kewajiban mencantumkan identitas para pihak di dalam surat gugatan diatur dalam Pasal 102 ayat (1) huruf b UU PPHI, Pasal 8 Rv, dan yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 440K/Pdt/1986, tanggal 29 Agustus 1988. Surat gugatan yang tidak menyebut identitas para pihak, apalagi tidak menyebut identitas tergugat, M. Yahya Harahap mengatakan hal itu menyebabkan gugatan tidak sah dan dianggap tidak ada.³¹⁹

316 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, tertanggal 7 Desember 2006.

317 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 135-136.

318 Pasal 102 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

319 M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta,

Surat gugatan di PHI kadang ditentukan tanpa menyebut identitas para pihak secara rinci. Format gugatan seperti itu lazim ditemukan dalam perkara yang pihaknya berjumlah sampai puluhan, bahkan ratusan orang, Kekeliruan dilakukan dengan menuliskan satu nama dari antara nama para penggugat/tergugat, lalu diikuti dengan singkatan Cs atau dkk. Redaksi kalimatnya lazim ditulis sebagai berikut :bertindak untuk dan atas nama SUROTO, dkk (50 orang). Redaksi lainnya :... ..bertindak untuk dan atas nama Serta mewakili para penggugat PURADU, Cs (503 orang).

Merujuk pada beberapa ketentuan hukum positif, gugatan yang mengandung kelemahan seperti di atas, diputus NO. Relevan dengan uraian di atas, pendapat PHI dapat ditemukan dalam putusan No. 139/PL/2006/PHI.PN.JKT.PST, tanggal 8 Februari 2007, dan putusan No.107/G/2006/PHI.JKT.PST, tanggal 31 Mei 2007. PHI mengatakan surat gugatan penggugat tidak memenuhi syarat formil dan cacat hukum.

Kewajiban merinci identitas para pihak memiliki makna dan tujuan. Identitas itu berkaitan dengan pelaksanaan putusan. Pelaksanaan putusan akan menemukan masalah ketika PHI menghukum pengusaha membayar pesangon kepada beberapa orang pekerja, tetapi amar putusan tidak menyebut secara rinci nama dan hak dari masing-masing pekerja.³²⁰

Tergugat yang dihukum membayar sejumlah uang tidak selalu patuh dan bersedia melaksanakan putusan secara sukarela. Ketika tergugat tidak melaksanakan putusan secara sukarela, jalan bagi pengadilan terbuka melakukan intervensi dengan cara memberi teguran (*aanmaning*). Kalau putusan PHI menghukum pengusaha, dengan format amar - misah - membayar pesangon sebesar Rp. 2 milyar kepada PURADO, dkk (53 orang), pada saat menerima *aanmaning*, tergu-

2005, hal. 53.

³²⁰ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 137.

gatakan mengajukan pertanyaan sederhana kepada pengadilan: kepada siapa putusan itu mengikat, dan berapa hak masing-masing penggugat?

Kalau putusan PHI tidak menyebut nama-nama penggugat, serta tidak menyebut hak masing-masing penggugat, PHI tidak bisa memaksa tergugat membayar pesangon kepada pekerja yang namanya tidak disebut di dalam putusan. Ini yang disebut putusan non executable. Kemenangan penggugat disebut “kemenangan di atas kertas.” Paralel dengan itu muncul pertanyaan : apa upaya yang dimiliki penggugat menghadapi masalah tersebut? Ini tergolong masalah rumit, penggugat berada pada posisi serba salah. Kalau penggugat mengajukan gugatan baru, tergugat akan mengajukan eksepsi *nebis in idem*. Kalau eksepsi itu dikabulkan, kesempatan penggugat mendapatkan haknya menjadi hapus. Kalau upaya hukum penggugat ditolak di tingkat kasasi dan PK, sedangkan putusan pertama tidak bisa dieksekusi, maka putusan pertama itu tidak bermanfaat.

Kalau putusan seperti contoh di atas, muncul, yang salah adalah hakim pemutus. Meskipun tergugat tidak mengajukan eksepsi. Menghadapi model gugatan seperti itu, PHI sebaiknya memutus NO. Ketiadaan eksepsi dari tergugat - bisa diduga - tergugat sengaja tidak mempersoalkan karena mengetahui akibatnya.

c. **Gugatan Kabur (*obscuur libel*)**

Surat gugatan bukan surat biasa. Surat gugatan yang disusun secara sistematis menentukan arah, ke mana pihak berperkara akan mengajukan bantahan dan pembuktian. Menyusun gugatan bukan hal mudah, terutama bagi mereka yang tidak berprofesi di bidang hukum. Untuk mencegah pihak lain salah memahami gugatan, surat gugatan harus mentaati kaidah penyusunan surat gugatan. Sesuai kaidahnya, penggugat wajib menyusun posita dan petitum secara sistematis, sinkron dan saling berkorelasi. Sebagai

uraian masalah, posita disusun secara sistematis, sehingga mampu memberi gambaran dan pemahaman yang utuh terhadap pokok perkara. Untuk mencapai tujuan itu, penggugat harus merangkai kalimat secara terstruktur supaya pihak yang terkait dengan perkara bisa memahami maksud dan tujuan gugatan. Pada bagian akhir posisi menggambarkan kerugian dan tuntutan yang dialami penggugat. Uraian akhir itu kemudian disusun dalam suatu kolom tuntutan yang disebut dengan petitum. Maka, petitum dan posita wajib saling terkait dan terikat. Keterikatan mengharuskan petitum bersumber pada posita dan posita menggambarkan apa yang akan dituntut di dalam petitum.³²¹

Sesuatu yang tidak diuraikan di dalam posita tidak boleh disusun sebagai komponen petitum. Hakim dalam rangka memutus perkara terikat pada petitum. Pasal 178 ayat (3) HIR mengatur bahwa hakim tidak boleh mengabulkan tuntutan lebih dari apa yang dituntut. Hakim yang mengabulkan lebih dari tuntutan penggugat, disebut ultra petita. Kalau petitum tidak menuntut uang paksa (*dwangsom*), hakim tidak boleh menghukum tergugat membayar uang paksa. Kalau gugatan tidak menuntut kekurangan upah, hakim tidak boleh menghukum tergugat membayar kekurangan upah.

Sebelum PHI dibentuk, MA tidak selalu melarang hakim melakukan ultra petita. Dalam putusan No. 556 K/Sip/1971, tanggal 8 Januari 1972, MA memberi pengecualian dalam menerapkan prinsip ultra petita. MA mengizinkan hakim mengabulkan lebih dari pada yang digugat selama masih sesuai dengan kejadian materi.³²² Putusan itu memberi petunjuk, hakim tidak selalu terikat pada petitum. Dengan begitu, prinsip ultra

321 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 138-139.

322 Bidara, dan Martin P. Bidara, *Hukum Acara Perdata*, Pradya Paramita, Jakarta, 1987, hal. 85.

petita tidak berlaku mutlak. Hakim dapat secara kasu-
istis memutus ultra petita.

Kalau penggugat menguraikan suatu kejadian di dalam posita, tetapi hal itu tidak dimasukkan ke dalam petitum, hakim dapat mengabulkan suatu hal di luar daripada apa yang diuraikan dalam petitum, asalkan, hal yang dikabulkan itu, masih relevan dengan posita. Dalam putusan No. 499 K/Sip/ 1970, tertanggal 4 Februari 1970, MA mengatakan:³²³

“Demi terwujudnya kepastian hukum terhadap perkara perdata yang diperiksa dan di adili oleh pengadilan negeri, maka *juclax factie* diperbolehkan memberi putusan melebihi dari petitum gugatan penggugat, sepanjang aliktrum yang satu berhubungan erat dengan diktum lainnya sebagai satu kesatuan, sehingga Pasal I 78 ayat (3) HIR tidak berlaku mutlak karena Hakim dalam menjalankan tugas peradilannya harus *aktyf clan* selalu harus berusaha agar ia dapat memberikan putusan yang benar-benar menyelesaikan perkara tersebut secara tuntas.”

Salah satu alasan hakim memutus perkara dengan NO adalah karena gugatan dinilai kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*). Agar gugatan tidak dikualifisir *obscuur libel*, pihak yang mengajukan gugatan perselisihan PHK, dan menuntut uang pesangon, wajib menyebut di dalam posita tentang besarnya gaji pekerja, masa kerja dan perincian tuntutan uang pesangon. Gaji dan masa kerja merupakan faktor utama dalam menghitung uang pesangon. Posita dan petitum tidak cukup menyebut jumlah uang pesangon. Kalau gugatan hanya menyebut tuntutan uang pesangon, tanpa menguraikan berapa gaji Serta masa kerja, gugatan bisa dianggap *obscuur libel*.

Ketika gugatan perselisihan PHK tidak menguraikan masa kerja dan besarnya gaji pekerja, hakim tidak

323 M. Ali Budiarto, *Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung Hukum Acara Perdata Masa Setengah Abad*, Jakarta, 2005, hal. 190.

memiliki acuan menghitung uang pesangon pekerja. Tapi, ketika posita menguraikan masa kerja, dan upah terakhir yang diterima, tetapi petitum 'tidak merinci tuntutan uang pesangon, namun di dalam posita menuntut agar pengusaha membayar pesangon, misalnya sebesar 2 kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 - menyikapi format gugatan seperti itu hakim tidak tepat mengkualifikasi *obscuur libel*. Hakim dapat menghukum pengusaha membayar pesangon asalkan penggu berhasil membuktikan dalilnya. Kalau gugatan menguraikan masa kerja dan besarnya upah, meskipun tidak merinci tuntutan pesangon, hakim dapat menghitung sendiri pesangon pekerja dengan berpedoman pada Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003. Langkah seperti itu relevan dengan kaidah putusan MA No. 499 K/Sip/1 970.

d. **Gugatan Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*)**

Hukum acara PHI tidak mengatur jumlah maksimal sebagai penggugat dan tergugat. Pihak dalam satu perkara, pihaknya bisa berjumlah puluhan, ratusan, bahkan ribuan orang. Memposisikan tergugat atau penggugat lebih dari satu, di PHI sudah biasa terjadi. Ketika gugatan diajukan oleh pekerja, untuk menentukan jumlah tergugat, penggugat harus memperhatikan, siapa pihak yang memiliki relasi dengan perkara. Misalnya, A meminjam uang pada B, lalu C ditunjuk sebagai penjamin atas pinjaman si A. Apabila si A tidak mengembalikan uang pinjaman kepada si B, maka si B menggugat si A sebagai tergugat I dan si C sebagai tergugat II. Ini bisa terjadi, sebab si A, B, dan C memiliki hubungan hukum, berupa pinjam meminjam uang dengan kapasitas hukum yang berbeda. Dalam hubungan hukum seperti itu, apabila si B hanya menggugat si A atau hanya menggugat si C, gugatan akan dikualifisir kurang pihak (*plurium litis consortium*). Gugatan di-

kualifikasi kurang pihak kalau ada pihak - yang secara langsung terlibat dalam suatu perbuatan hukum - tetapi tidak diposisikan sebagai tergugat.

Penggugat memosisikan lebih dari satu tergugat didasarkan pada alasan sebagai berikut:³²⁴ (a) pihak yang digugat memiliki hubungan hukum dengan penggugat; (b) pihak yang digugat turut menimbulkan kerugian terhadap penggugat; (c) untuk melengkapi gugatan dalam rangka mencegah eksepsi plurium litis consortium; (d) untuk mencegah putusan NO.

Apakah PHI boleh mengatakan gugatan kurang pihak (plurium litis consortium)? Untuk memahami hal itu, kita harus memperhatikan dua hal berikut. Pertama, perjanjian kerja perorangan dan/atau perjanjian kerja bersama (PKB). Kedua, pihak-pihak yang disebutkan di dalam anjuran mediator atau konsiliator. Putusan PHI³²⁵ mengabulkan eksepsi plurium litis consortium, terdapat dalam perkara antara serikat pekerja proyek PLTU Tanjung Jati B melawan PT. Central Java Power, PT. Summit Niaga, Sumitomo Corporation PLTU Jati B Project Site Office On Behalf of Sumitomo Corporation Wasa Mitra Engineering Joint Operation. Penggugat dan para tergugat secara bersama-sama menandatangani satu PKB. Dalam putusan No. 89/

324 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 141.

325 Putusan No. 89/PHI.G/2006/PN.JKT.PST, tanggal 7 Desember 2006. Mengenai perselisihan kepentingan terkait perhitungan kenaikan gaji. Mediator di dalam anjurannya mengatakan pihak yang berselisih adalah penggugat dan Tergugat I serta Tergugat II, Sedangkan Tergugat III tidak disebut sebagai pihak di dalam anjuran mediator, pada hal, Tergugat III di dalam PKB merupakan pihak yang memiliki kedudukan yang sama dengan tergugat I dan tergugat II. Menurut *judex facti*, menarik pihak lain sebagai tergugat, namun pihak tersebut tidak disebut sebagai pihak di dalam anjuran mediator, tidak sesuai ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, sehingga Tergugat III dinyatakan tidak memenuhi syarat sebagai tergugat. Mengingat PKB tersebut dibuat antara Penggugat dengan ketiga tergugat, dan Salah satu pihak tidak memenuhi syarat sebagai tergugat, gugatan penggugat menjadi kurang pihak. *Judex juris* membenarkan *judex facti* dengan menolak kasasi penggugat.

PHI.G/2006/PN.JKT.PST, tanggal 7 Desember 2006 - yang diperkuat oleh *judex juris*³²⁶ - Serikat Pekerja Proyek PLTU Tanjung Jati B mengajukan gugatan terhadap ke tiga perusahaan di atas. Akan tetapi Sumitomo Corporation PLTU Jati B Project Site Office On Behalf of Sumitomo Corporation Wasa Mitra Engineering Joint Operation, tidak disebut sebagai pihak berselisih di dalam anjuran mediator. Tetapi, penggugat memposisikan Sumitomo Corporation PLTU Jati B Project Site Office On Behalf of Sumitomo Corporation Wasa Mitra Engineering Joint Operation sebagai tergugat. *Judex facti* yang mengadili gugatan itu, dalam pertimbangannya mengatakan sebagai berikut :

“...berdasarkan pada ketentuan Pasal 4, Pasal 5, dan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 dapat disimpulkan bahwa menarik pihak lain sebagai tergugat di luar pihak-pihak yang disebutkan di dalam anjuran mediator tidak dapat dibenarkan sebab ketentuan mana menegaskan bahwa yang berhak mengajukan gugatan adalah salah satu pihak berselisih yang keberatan atau tidak setuju dengan anjuran mediator dan gugatan mana harus ditujukan kepada pihak lawannya yang sejak awal telah dilibatkan dalam penyelesaian perselisihan pada tingkat bipartit dan mediasi. Mekanisme ini merupakan kekhususan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak terdapat dalam praktik pengadilan lainnya (*lex specialis*); Apabila Penggugat berkeinginan melibatkan tergugat III sebagai salah satu pihak dalam perkara *a quo* seharusnya penggugat melibatkan tergugat III tersebut secara langsung sejak awal proses penyelesaian di tingkat bipartit dan mediasi karena dengan demikian me-

326 Putusan Kasasi No. 350 K/PHI/2007, tanggal 26 September 2007, dalam pertimbangannya mengatakan “..., *Judex facti* tidak Salah dalam menerapkan hukum karena perjanjian kerja terjadi antara Penggugat dengan Tergugat I, II dan III secara bersama-sama, sehingga kalau ada sengketa harus mengikutseitakan para Tergugat I, II, dan III juga secara bersama-sama, dan tidak dapat dipisah-pisahkan.”

nurut Undang- Undang Nomor 2 tahun 2004 mutatis mutandis penggugat dapat menempatkan atau menarik tergugat I sebagai pihak tergugat; Memperhatikan bukti P.2=PT.3 dan bukti P 3 yang berupa perjanjian kerja bersama dan surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial No. Kep.83/PHI/PK/2005 tanggal 29 Juli 2005 maka mengikutsertakan Tergugat III sejak awal proses bunartit dan mediasi sepertinya merupakan suatu keharusan dalam perkara *a quo* sebab sesuai PKB yang disahkan dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial No, Kep. 83/PHI/PK/2 005 tanggal 29 Juli 2005 tersebut merupakan perjanjian kerja bersama (PKB) yang berlaku di perusahaan para tergugat tersebut.”

Gugatan kurang pihak mudah ditemukan dalam perkara pengalihan hubungan kerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja (*vendor*) ke perusahaan pengguna tenaga kerja (*user*). *Vendor* dikenal sebagai perusahaan *outsourcing* yang bekerja menyediakan tenaga kerja. Pekerja yang mengikatkan hubungan kerja dengan *vendor* disebut pekerja *outsourcing*. Dalam bisnis penyediaan jasa pekerja, *vendor* menempatkan pekerja yang direkrutnya bekerja pada perusahaan pengguna (*user*), tetapi pekerja mengikatkan hubungan kerja dengan *vendor*.

UU Ketenagakerjaan mengatur alasan Untuk mengalihkan hubungan kerja pekerja *vendor* kepada *user*. Mencermati ketentuan tentang *outsourcing*,³²⁷ untuk mengalihkan hubungan kerja pekerja *outsourcing* kepada *user*; dibutuhkan putusan pengadilan. Untuk memenuhi hal itu, pekerja *outsourcing* hams mengajukan gugatan ke PHI. Supaya gugatan dinyatakan tidak kurang pihak, penggugat wajib memposisikan *user* dan *vendor* sebagai tergugat penggugat wajib memposisikan *user* dan *vendor* sebagai tergugat.³²⁸

327 UU No. 13 tahun 2003 jo Permenakertrans No. 19 tahun 2012.

328 Susunan tergugat dibuat dengan sebutan Tergugat 1 dan Tergugat 2.

Sebelum itu dilakukan, vendor dan user harus disebut sebagai pihak berselisih di dalam anjuran mediator.

Pekerja *outsourcing* yang menuntut pengalihan hubungan kerja kepada user tidak tepat kalau hanya memposisikan user sebagai tergugat. Menyertakan vendor dan user sebagai tergugat relevan dengan kenyataan bahwa pada saat gugatan diajukan, pekerja *outsourcing* mengikatkan hubungan kerja dengan vendor dan tidak memiliki hubungan kerja dengan user. Apabila dalam pemeriksaan gugatan ditemukan penyimpangan pelaksanaan penyediaan jasa pekerja, PHI tidak boleh menghukum user menerima pengalihan hubungan kerja pekerja *outsourcing* kalau user tidak diposisikan sebagai tergugat. Selain itu, PHI tidak dapat mengatakan hubungan kerja pekerja *outsourcing* beralih kepada user kalau vendor tidak diposisikan sebagai tergugat. Mengadili perselisihan pengalihan hubungan kerja, PHI harus mengatakan terlebih dahulu, hubungan kerja antara vendor dengan pekerja *outsourcing* tidak sah. Sebagai akibatnya, PHI baru mengatakan hubungan kerjapekerja *outsourcing* beralih dari vendor kepada user. Uraian ini menegaskan satu prinsip dasar bahwa hakim tidak boleh menghukum orang, lembaga atau perusahaan untuk melaksanakan suatu hukuman bila instansi tersebut tidak disebut sebagai pihak tergugat di dalam surat gugatan.

e. **Gugatan Diajukan Pada Pengadilan Yang Tidak Berwenang Atau Salah Memilih Yurisdiksi Pengadilan**

Sesuai Pasal 81 UU PPHI, gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada PHI yang menjadi wilayah hukum tempat pekerja bekerja. Misalnya, si X bekerja pada PT. Makmur Baru di Gresik, tetapi memiliki kantor pusat di Jakarta. Jika karyawan atau pengusaha mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial, bila merujuk pada ketentuan di atas harus

Sebaiknya vendor sebagai tergugat 1 dan user sebagai Tergugat 2.

diajukan ke PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Pilihan lokasi pengadilan sebagai tempat mengajukan gugatan ketentuan di atas berbeda dengan Pasal 118 ayat (1) HIR. HIR mewajibkan penggugat mengajukan gugatan pada pengadilan negeri yang meliputi domisili tergugat.

f. **Materi Gugatan Bukan Kewenangan PHI**

Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan terbatas hanya boleh mengadili perselisihan hak pemutusan hubungan kerja kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³²⁹ Limitasi kewenangan itu memastikan bahwa PHI tidak berwenang mengadili perkara lain seperti perbuatan melawan hukum dan perbuatan ingkar janji. Kalau pengusaha tidak membayar hak pekerja kategorinya bukan dan prestasi tetapi pelanggaran norma kerja lalu dikualifikasi sebagai perselisihan hak. Selanjutnya hak pesangon yang muncul dalam PHK kualifikasinya bukan perselisihan hak tetapi perselisihan PHK. Uang pesangon merupakan hak yang timbul akibat PHK. Uang pesangon muncul karena pengusaha melakukan PHK. Sedangkan upah lembur muncul karena pekerja melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja hak dalam hubungan kerja yang disebut perselisihan hak, jenisnya bermacam-macam misalnya kekurangan upah lembur tidak dibayar atau kurang bayar tidak menyertakan pekerja sebagai peserta Jamsostek dan sebagainya kalau pengusaha tidak membayar hak pekerja yang timbul dalam hubungan kerja atau pengusaha tidak membayar hak pesangon yang timbul akibat PHK permasalahan bukan kategori perbuatan melawan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1365 KUHPerduta, tetapi perselisihan hubungan industrial, sehingga penyelesaiannya masuk ke dalam kewenangan PHI.

329 Pasal 56 Undang-Undang No. 2 tahun 2004.

Dalam perkara No. 113/PL/2006/PHI.PN.JKT.PST,³³⁰ title gugatannya: “Gugatan Perbuatan Melawan Hukum.” Penggugat mendalilkan dan menuntut bahwa tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*). Dari segi substansi, pokok permasalahan dalam perkara itu mengenai PHK, tetapi petitumnya menuntut supaya PHI menghukum tergugat membayar ganti rugi. Merespon tuntutan itu, tergugat ‘mengajukan eksepsi, mengatakan gugatan perbuatan melawan hukum disertai dengan tuntutan ganti rugi (ex Pasal 1365 KUHPerdata) harus diajukan pada PN, bukan pada PHI. Hakim mengabulkan eksepsi itu. PHI mengatakan tidak berwenang mengadili gugatan penggugat.

Fakta lain yang relevan dengan itu ditemukan dalam putusan No.159/PHI.G/2006/PN.JKT.PST.³³¹ Tergugat konvensi mengajukan gugatan rekonsensi dan mendalilkan tergugat rekonsensi melakukan perbuatan melawan hukum disertai tuntutan ganti rugi materil dan immaterial, namun gugatan rekonsensi diputus NO.

g. **Gugatan Kadaluarsa**

Tuntutan hak dapat diajukan dalam batas waktu yang ditentukan oleh UU. Hak atau hubungan hukum menurut Sudikno Mertokusumo dapat hapus atau lahir karena lampaunya waktu. Tuntutan hak atau gugatan dapat daluarsa atau hangus karena lampaunya

330 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 8 September 2006. Amanya mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa dan mengadili gugatan penggugat. Penggugat tidak mengajukan kasasi.

331 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 21 Desember 2006, tergugat mengajukan gugatan rekonsensi dengan mendasarkan gugatannya pada perbuatan melawan hukum disertai dengan tuntutan materil dan immateril. Oleh karena kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial tidak menjangkau hal tersebut, majelis hakim mengatakan gugatan rekonsensi tidak dapat diterima (*niet onvankelyk verklaard*).

aktu.³³² Buku keempat KUHPerdata mengatur 2 (dua) macam kadaluarsa, yaitu:³³³

1. Kadaluarsa yang menyebabkan seseorang dibebaskan dari kewajiban atau yang menyebabkan hak menuntut seseorang menjadi gugur (Latin - *praescriptio* / Belanda - *Extinctieve veijaring*).
2. Kadaluarsa yang menyebabkan seseorang memperoleh suatu hak tertentu (Latin - *Usucapio* / Belanda - *Acquisitieve veijaring*)

Waktu untuk mengajukan gugatan perselisihan PHK dibatasi oleh waktu. Kalau membaca UU secara sempit, muncul kesimpulan, semua kasus PHK akan daluarsa kalau gugatan PHK diajukan lewat dari satu tahun. Kesimpulan itu dampak dari ketentuan yang mengatakan bahwa gugatan perselisihan PHK daluarsa bila tidak diajukan dalam waktu satu tahun.³³⁴ Hukum positif³³⁵ mengatur batas Waktu mengajukan gugatan hanya terhadap perselisihan PHK dan perselisihan hak. Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, tidak mengenal masa daluarsa. Selanjut-

332 Sudikno Mertokusumo, Hukum Acara Perdata Indonesia, *Op. Cit*, hal.113.

333 Ny. Retnowulan Sutantio, dan Iskandar Oeripkartawinata, *Op. Cit*, 1995, hal. 206.

334 Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004: "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

335 Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 : "Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak." Bandingkan dengan Pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan upah : "Tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun." Ketentuan Pasal 96 UU No. 13 tahun 2003 sudah dibatalkan dalam putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 100/PUU-X/2012.

nya, ketika memahami Pasal 82.UU PPHI secara rigid, muncul satu asumsi yang menyiratkan bahwa apabila gugatan perselisihan PHK diajukan lewat dari waktu satu tahun, gugatan akan daluarsa. Batas Waktu daluarsa di dalam ke dua ketentuan di atas tergolong singkat bila dibandingkan dengan waktu daluarsa menuntut hak waris. Dalam Pasal 835 KUHPerdara, hak menuntut waris adalah 30 tahun. Putusan yang tepat terhadap gugatan kedaluarsa bukan NO. Apabila gugatan terbukti daluarsa, MA memberi petunjuk, gugatan dinyatakan ditolak.³³⁶ Dengan demikian hak penggugat mengajukan kembali gugatan baru menjadi hapus dan perkara memiliki kepastian hukum.

Ketentuan Pasal 82 lebih tepat disebut sebagai *praescriptio/extinctieve verjaring* sebab gugatan yang diajukan melampaui waktu satu tahun memberi dua konsekuensi hukum yang berbeda, yaitu : (a) buruh kehilangan hak untuk mengajukan gugatan ; (b) pengusaha bebas dari kewajiban membayar pesangon.

Pihak berperkara harus cermat memperhatikan waktu terbit dan pemberitahuan surat PHK dari pengusaha kepada pekerja. Sebab perselisihan yang daluarsa menguntungkan pengusaha, otomatis mengikis pekerja. Menurut Ny. Retno Wulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, daluarsa adalah semacam upaya hukum. Kalau ada daluarsa, tergugat harus mengemukakan hal itu di dalam jawaban.³³⁷ Pendapat itu mensyaratkan bahwa walaupun hakim tahu gugatan daluarsa, hakim tidak dapat menyatakan gugatan daluarsa jika tergugat tidak menyampaikan hal itu di

336 DR. HM. Fauzan, SH, MM, MH, Peranan PERMA & SEMA ..., op. cit, hal. 1070. Amar putusan ditolak dan tidak dapat diterima (NO) memiliki akibat hukum yang berbeda dan penerapannya didasarkan pada syarat hukum yang berbeda. Gugatan yang terbukti daluarsa tidak tepat dinyatakan NO, lebih tepat dinyatakan ditolak. Gugatan yang dinyatakan NO masih memberi kesempatan kepada penggugat untuk mengajukan kembali gugatannya, sedangkan daluarsa berakibat hilangnya hak mengajukan gugatan.

337 Ny. Retnowulan Sutantio, dan Iskandar Oeripkartawinata, *Op.Cit*, hal. 206.

dalam jawaban. Ini paralel dengan asas hukum acara perdata yang mengatakan hakim bersifat pasif dan dilarangmengabulkan lebih atau di luar daripada yang dituntut. Sudikno Mertokusumo mengatakan hakim terikat pada peristiwa yang diajukan oleh para pihak (*secundum allegata iudicare*). Para pihak yang wajibkan membuktikan, bukan hakim. Karena itu, hakim tidak menentukan luas dari pada pokok sengketa.³³⁸

Perselisihan pemutusan hubungan kerja yang telah daluarsa dengan sendirinya menghapus hak pekerja untuk memperoleh uang pesangon. Apabila mediator atau konsiliator melakukan mediasi atau konsiliasi terhadap perselisihan yang telah daluarsa, pengusaha akan diuntungkan. Alasannya: (a) anjuran³³⁹ mediator/konsiliator tidak mengikat karena tidak memiliki kekuatan hukum memaksa; (b) sebagai tergugat, pengusaha dapat mengajukan eksepsi.

338 Sudikono Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia Op. Cit*, hal. 12 13.

339 Anjuran adalah pendapat akhir dari mediator dan konsiliator yang dituangkan secara tertulis, lalu disampaikan kepada para pihak berselisih. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (12) Undang-Undang No. 2 tahun 2004, yang bertindak sebagai mediator adalah aparatur pemerintah pada instansi ketenagakerjaan yang berwenang Untuk memediasi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, mediator tidak menerima honor dari pihak berselisih, sebab mediator telah menerima gaji dalam kedudukannya sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Mengingat konsiliator berkedudukan di luar badan pemerintah maka konsiliator itu adalah orang perseorangan, bukan aparatur Negara, diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk melaksanakan tugas konsiliasi terhadap perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, konsiliator tidak memungut biaya dari pekerja dan pengusaha. Honor konsiliator dibebankan kepada Negara. Berdasar Pasal 26 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, besarnya ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja. Konsiliator sebagai alternatif penyelesaian perselisihan, sejauh ini tidak diminati oleh pekerja dan pengusaha.

Ketentuan daluarsa memberi keuntungan tersendiri bagi pengusaha. Ketentuan daluarsa merupakan celah hukum yang bisa dimanfaatkan pengusaha. Celah hukum itu bisa dimanfaatkan dengan sengaja membiarkan perselisihan PHK tanpa proses huktun. Terdapat fakta, pengusaha yang mengajukan gugatan PHK ke PHI, jumlahnya lebih sedikit bila dibandingkan dengan pekerja.³⁴⁰ Bahkan, pengusaha diwilayah hukum PHI tertentu, tidak pernah mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran mediator. Kalau hukum tidak mengatur batas daluarsa PHK, pengusaha akan termotivasi menyelesaikan tindakan PHK.

h. **Penggugat Salah Menentukan Jenis Perselisihan**

Ketidakmampuan membedakan antara perselisihan kepentingan, perselisihan hak dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat butuh, bisa menimbulkan kesalahan dalam menentukan titel dan petitum gugatan. Kadang terjadi di dalam praktik, titel gugatan tentang perselisihan hak, tetapi materi perkara mengenai perselihan kepentingan, atau titel gugatan perselisihan kepentingan, tetapi objek gugatan mengenai perselisihan PHK. Kekeliruan membuat titel gugatan pada dasarnya tidak menimbulkan dampak negatif terhadap gugatan. Tetapi, mungkin saja ada yang menjadikan kesalahan titel gugatan itu untuk mengatakan gugatan tidak dapat diterima. Kesalahan membuat titel gugatan mempengaruhi posita dan petitum. Sebagai contoh, perkara No. 113/PL/2006/PHI. PN.JKT.PST, titel gugatan: "Gugatan Perbuatan Melawan Hukum." Akibatnya, petitum menuntut ganti rugi, bukan uang pesangon, pada hal, uraian pokok perkara mengenai PHK.

Kalau titel gugatan berbeda dengan uraian pokok perkara, apakah kondisi seperti itu mengakibatkan gugatan obscur libel, dan harus diputus NO? Hakim

340 Juanda Pangaribuan, SH, MH, Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan Dilengkapi Ulasan Hukum, *Op. Cir*, hal. 110.

yang menjunjung asas peradilan yang cepat dan murah, tidak akan terpengaruh dengan kesalahan titel gugatan seperti itu. Hakim bisa saja mengabaikan titel gugatan dan fokus pada substansi gugatan. Menghadapi gugatan yang titelnya berbeda dengan pokok perkara, hakim tidak perlu memutus NO. Sebab yang menjadi pokok permasalahan adalah substansi perkara, bukan titel gugatan. Hakim cukup menjelaskan kekeliruan titel gugatan itu di dalam pertimbangan, sekaligus meluruskan jenis perselisihan yang sebenarnya. Dalam pada itu bisa dikatakan hakim berwenang menentukan jenis perselisihan dari suatu perkara yang diperiksanya. Kewenangan itu paralel dengan pembatasan upaya hukum, putusan PHI tidak semua bisa diajukan kasasi. Oleh karena itu, pencari keadilan yang takut salah dalam menentukan titel gugatan, cukup menyebut titel gugatannya dengan “Perselisihan Hubungan Industrial.” Dalam konteks itu, hakim yang akan menentukan sendiri jenis perselisihan yang relevan dengan perkara yang diperiksanya.

i. **Mediasi Perselisihan Di luar Yurisdiksi**

Mediasi perselisihan hubungan industrial dilakukan hanya oleh mediator pada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota yang menjadi wilayah hukum tempat pekerja/buruh bekerja. Keharusan itu diatur dalam Pasal 9 UU PPHI. Kalau mediasi dilakukan mediator yang tidak berwenang, proses mediasi dianggap tidak sah. Akibatnya, anjuran yang diterbitkan tidak dapat digunakan sebagai landasan mengajukan gugatan. Menurut Penulis, kesalahan mediasi tidak mengakibatkan perselisihan PHK menjadi dalu-arsa. Alasannya, kesalahan mediasi bukan kesalahan pekerja. Mediator pihak yang patut disalahkan. Apabila kantor Disnaker yang menerima pencatatan perselisihan bertindak cermat, sejak awal dapat mengarahkan pekerja dan pengusaha untuk mengajukan mediasi ke kantor Disnaker yang berwenang.

Contoh yang relevan dengan uraian di atas tertera dalam anjuran mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan.³⁴¹ Mediator melakukan mediasi terhadap perselisihan PHK -satu dari dua pemohon mediasi - bekerja pada wilayah hukum yang berbeda - satu orang bekerja di Jakarta Pusat, yang lain di Jakarta Selatan. Mediator yang memediasi kasus itu menerbitkan satu anjuran agar pengusaha mempekerjakan pekerja kembali pada posisi semula. Pengusaha menolak melaksanakan anjuran, kemudian pekerja mengajukan gugatan ke PHI.³⁴² Menghadapi gugatan itu, tergugat mengajukan eksepsi. Tergugat mempermasalahkan legalitas anjuran, surat kuasa dan kompetensi absolut. Lalu, PHI memutuskan NO gugatan penggugat.

Mediasi perselisihan hubungan industrial bukan hanya kewenangan kantor pemerintah di bidang ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kotadan provinsi. Perselisihan PHK pada PT. Great River (GR), PT. Kereta Api Indonesia (KAI), diinediasi oleh mediator pada Kantor Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.³⁴³ Pekerja dalam perselisihan itu

341 Anjuran Nomor: 3377/073.554, tertanggal 18 September 2006. Anjuran ini perselisihan pemutusan hubungan kerja antara 2 (dua) orang karyawan PT. diperkasa. Ke dua pekerja bekerja di wilayah hukum yang berbeda, satu orang di wilayah hukum Kotamadya Jakarta Selatan, yang lain bekerja di wilayah akarta Pusat. Sikap mediator menerbitkan anjuran "mempekerjakan kembali tersebut" merupakan tindakan yang Salah. Seharusnya mediator mengatakan untuk memediasi karena satu orang pekerja bekerja di luar wilayah.

342 No. 176/PHI.G/2006/PN.JKT.PST.

343 Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-91/Men/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi : Mediator berkedudukan di : a) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi; b) Kantor/Dinas/Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan provinsi ; c) Kantor Dinas/Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Pasal 11 ayat (1) mediator pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari satu wilayah provinsi; ayat (2) mediator pada tingkat provinsi melakukan mediasi perse-

bekerja di wilayah hukum yang berbeda. Sebahagian bekerja di wilayah hukum Jakarta, dan Jawa Barat. Pekerja PT. GR mengajukan gugatan ke PHI Jakarta Pusat. Pekerja *outsourcing* PT.KAI memilih langkah yang sama. PHI Jakarta Pusat dalam putusan sela mengatakan gugatan pekerja PT. GR, khususnya yang bekerja di wilayah hukum Jawa Barat, diputus NO. Pekerja yang bekerja di Jawa Barat, dikeluarkan sebagai pihak berperkara, lalu disarankan mengajukan gugatan ke PHI Bandung. Selanjutnya, PHI melanjutkan pemeriksaan pokok perkara terhadap penggugat yang bekerja di wilayah hukum Jakarta.

Suladi, dkk dalam perkara No. 141/PHI.G/2009/PN.JKT.PST, mengajukan gugatan terhadap PT. Kereta Api Indonesia (Persero), Koperasi Wahana Usaha Jabodetabek, PT. Kencana Lima. Gugatan diajukan setelah memperoleh anjuran dari mediator Kantor Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. PHI mengatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima karena tergugat II dan Tergugat III tidak diikutsertakan sebagai pihak di dalam mediasi.³⁴⁴

Walaupun perselisihan hubungan industrial, seperti PHK, hanya terdapat dalam satu wilayah kotamadya, pihak berselisih sering melakukan mediasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta. Hampir tidak ada masalah dengan praktik itu. Tetapi, di dalam putusan No. 326 K/Pdt.Sus/2008, tanggal 18 September 2008, *judex juris* mengatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima, karena mediasi dilakukan oleh mediator Kantor Dinas

lisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari satu wilayah kabupaten/kota ; ayat (3) mediator pada tingkat kabupaten/kota melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja.

³⁴⁴ Tergugat II dan Tergugat III merupakan perusahaan *outsourcing* yang pernah merekrut mempekerjakan para penggugat pada lokasi perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Para Penggugat adalah pekerja *outsourcing* yang telah menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu dengan beberapa vendor.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta. *Judexfacti* dalam perkara itu tidak mengatakan gugatan NO karena tergugat tidak mengajukan eksepsi. *Judex facti* tidak mempermasalahkan eksistensi anjuran sebagai kepatuhan *judex facti* terhadap asas yang mengatakan hakim bersifat pasif dan tidak berwenang memperluas pokok masalah.³⁴⁵ Kalau merujuk pada tiga belas putusan kasasi,³⁴⁶ putusan *judex juris* di atas berbeda dengan putusan *judex juris* lairmya. Ketiga belas putusan kasasi itu tidak mempermasalahkan anjuran mediator yang diterbitkan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta meskipun sengketa yang dimediasi berada hanya pada satu kotamadya.

j. **Gugatan Melanggar Asas *Nebis In Idem***

Pihak yang membuat surat gugatan tidak cukup menguasai hukum materil saja. Penggugat perlu memahami asas-asas hukum yang relevan. *Nebis in Idem* salah satu asas hukum yang penting. Asas itu melarang mengajukan gugatan lebih dari satu kali terhadap subjek dan objek hukum yang sama. Asas itu bertujuan memberi kepastian hukum. Kalau hukum tidak melarang mengajukan gugatan lebih dari satu kali terhadap objek dan subjek yang sama – setelah perkara berkekuatan hukum tetap – selain menciptakan ketidakpastian, akan menimbulkan kekacauan hukum.³⁴⁷

k. **Perkara Yang Sama Sedang Dalam Proses Kasasi dan Peninjauan kembali**

Sebelum berangkat ke medan perang, bala tentara melengkapi peralatan tempur terlebih dahulu. Selain

345 Vide Pasal 178 ayat (3) HIR.

346 Putusan kasasi No. 750K/Pdt.Sus/2008, No. 170K/Pdt.Sus/2007, No. 16K/Pdt.Sus/2008, No. 211K/Pdt.Sus/2007, No. 02K/Pdt.Sus/2008, No. 337K/Pdt.Sus/2009, No. 058K/Pdt.Sus/2009, No. 475 K/Pdt.Sus/2009, No. 460 K/Pdt.Sus/2008, No. 741K/Pdt.Sus/2009, No. 156K/Pdt.Sus/2009, No. 656K/Pdt/Sus/2008, No. 460 K/Pdt.Sus/2008.

347 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal.153-154.

mempersiapkan amunisi, harus memiliki keterampilan menggunakan peralatan perang. Kalau gagal menggunakan strategi dan instrumen perang, bisa menuai kekalahan. Selain menggunakan kekuatan fisik, pertempuran mengandalkan kecerdasan. Singkatnya, setiap pertempuran mengharapkan kemenangan. Untuk melumpuhkan serangan lawan, dibutuhkan strategi.

Berperkara di pengadilan analog dengan pertempuran. Pihak berperkara perlu menguasai teknik berperkara. Selain menguasai hukum materil, harus menguasai hukum formil. Pakar kriminologi dan sosiologi Tb. Ronny Rahman Nitibaskara mengatakan hanya yang pandai menguasai teknik-teknik hukum yang bisa memenangkan berbagai pertempuran hukum (*law battle*).³⁴⁸

Pihak yang memenangkan putusan - di dalam praktik - justru mengajukan upaya hukum. Itu dikenal strategi menjegal. Kedua pihak berpeluang memainkan strategi itu. Misalnya, penggugat mengajukan kasasi terhadap putusan verstek. Langkah itu bertujuan menutup peluang tergugat mengajukan verzet. Langkah tergugat lainnya mengajukan kasasi terhadap NO. Tujuannya menghambat penggugat mengajukan gugatan baru. Untuk mendukung langkah itu, memori kasasi dibuat sedemikian rupa - mempermasalahkan hal yang tidak beralasan hukum - sehingga *judex juris* tidak beralasan mengabulkan.

Praktik di atas tidak sesuai dengan tujuan upaya hukum. Secara normatif upaya hukum disediakan bagi pencari keadilan yang kalah atau yang tidak puas dengan putusan pengadilan. Sesuai kaidahnya, hukum acara PHI tidak melarang penggugat mengajukan kasasi terhadap putusan verstek, Serta tidak melarang tergugat mengajukan kasasi terhadap putusan NO.

Melihat praktik perselisihan hubungan industrial, pengusaha mengajukan kasasi terhadap putusan NO

348 Tb. Ronny Rahman Nitibaskara, *Tegakkan Hukum Gunakan Hukum*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2007, hlm. 63.

bertujuan mendaluarsakan gugatan pekerja. Tergugat berasumsi bahwa pada saat nanti putusan kasasi diterima, perkara sudah melampaui waktu satu tahun. Lalu, dalam posisi seperti itu, tergugat menduga hak pekerja mengajukan gugatan baru menjadi hapus karena daluarsa.³⁴⁹ Kalau merujuk pada praktek hukum acara, persepsi itu salah. Proses kasasi terhadap putusan NO tidak mengakibatkan perkara daluarsa walaupun pada saat mengajukan gugatan baru, usia PHK sudah lewat dari satu tahun.

Upaya tergugat mengajukan kasasi atau PK terhadap putusan NO merupakan langkah yang tidak sportif, cenderung merusak tatanan hukum. Upaya seperti itu cenderung mengulur-ulur waktu. Oleh karena upaya hukum seperti itu mengakibatkan penyelesaian perkara berlarut-larut, lewatnya waktu satu tahun - karena bukan kehendak penggugat - maka tidak tepat digunakan sebagai alasan mengatakan gugatan daluarsa. Kalau pekerja mengajukan gugatan baru lewat dari waktu satu tahun sejak menerima keputusan PHK, dan lewatnya waktu satu tahun itu karena proses peradilan, gugatan tidak bisa dikualifikasi daluarsa. Perkara dikualifikasi daluarsa kalau gugatan pertama diajukan lewat dari satu tahun. Oleh karena itu, sepanjang gugatan pertama diajukan sebelum satu tahun terhitung sejak PHK dilakukan, putusan NO tidak mengakibatkan gugatan menjadi daluarsa. Artinya, penggugat bisa kapan saja mengajukan gugatan baru. Sebab sesuai hukum acara, putusan NO tidak memeriksa substansi perkara. Pendapat hukum yang relevan dengan uraian ini ditemukan dalam perkara No. 77/PHI.G/2006/PN.JKT.PST.³⁵⁰ PHI memutuskan NO karena surat kuasa cacat hukum. Setelah itu, penggugat mendaftarkan kembali perkara yang sama dengan

³⁴⁹ Upaya semacam ini berkaitan dengan Pasal 171 UU No. 13 tahun 2003 dan Pasal 82 UU No. 2 tahun 2004.

³⁵⁰ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat 2 November 2006.

register No. 170/PHI.G/2006/PN.JKT.PST³⁵¹ Hal yang sama terurai dalam perkara No. 35/PHI.G/2006/PN.JKT.PST.³⁵² Gugatan itu diputus NO. Kemudian penggugat mengajukan gugatan baru dengan register No. 139/PHI.G/2006/PN.JKT.PST.³⁵³ Peristiwa konkrit lainnya terdapat dalam perkara No. 198/PHI.G/2008/PN.JKT.PST,³⁵⁴ tanggal 14 Oktober 2008. Gugatan diputus NO karena perkara yang sama sedang dalam proses kasasi.

Kalau upaya hukum terhadap putusan NO masih berproses di tingkat kasasi, untuk sementara waktu, proses itu menghambat kesempatan penggugat mengajukan gugatan baru. Berbeda dengan proses peninjauan kembali (PK). Upaya hukum luar biasa (PK) terhadap putusan NO, dikatakan di dalam praktik, tidak menutup hak penggugat mengajukan gugatan baru. Alasannya, perkara yang diajukan PK pasti sudah berkekuatan hukum tetap. Hal itu dibenarkan dalam Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 tahun 1985, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang

351 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tertanggal 9 November 2006. Subjek dan objek perkara ini sama dengan perkara No.77/PHI.G/2006/PN.JKT PST, tanggal 2 November 2006 yang diajukan kemudian setelah perkara No.77/PHI.G/2006/PN.JKT PST, tanggal 2 November 2006 dinyatakan N.O. terhadap putusan No 77/PHI.G/2006/PN.JKT.PST, tanggal 2 November 2006, tergugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung RI. Untuk menghadapi perkara No. 170/PHI.G/2006/PN.JKT.PST, tergugat mengajukan eksepsi van litispendentie karena perkara yang sama sedang dalam proses kasasi. Majelis Hakim tersebut mengabulkan eksepsi tergugat, mengatakan penggugat belien waktunya mengajukan gugatan sebab perkara yang sama dalam proses kasasi.

352 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, 7 September 2006.

353 Subjek dan objek gugatan ini sama dengan perkara No. 35/PHI.G. Majelis Hakim mengabulkan eksepsi van litispendentie karena perkara yang sama dalam proses kasasi sehingga belum Waktunya penggugat mengajukan gugatan.

354 Antara Budi Subrata melawan PT. Dharmatama Megah Finance. Dalam No. 88/PHI.G/2008/PN.JKT.PST, tanggal 19 Juni 2008, hakim memutus NO.

Nomor 5 tahun 2004, terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 tahun 2009. Praktik terkait hal itu terdapat dalam putusan No. 149/PHI.G/2009/PN.JKT.PST dan putusan No. 150PHI.G/2009/PN.JKT.PST.³⁵⁵

1. **Biaya Perkara dan Yang Dapat Bertindak Sebagai Penggugat maupun Tergugat**

PHI butuh biaya memeriksa sengketa. PHI menggunakan biaya memanggil penggugat dan tergugat supaya menghadiri persidangan Surat panggilan sidang disampaikan oleh Juru Sita Pengganti (JSP) ke alamat domisili para pihak sebagaimana disebutkan di dalam surat gugatan. Surat panggilan disebut *relaas*³⁵⁶ panggilan. *Relaas* panggilan harus disampaikan langsung kepada tergugat maupun penggugat. Pada saat mendaftarkan gugatan di Pengadilan Negeri, Pengadilan Agama maupun Pengadilan Tata Usaha Negara, penggugat wajib membayar panjar biaya perkara.³⁵⁷ Besarnya panjar

355 Kedua perkara itu antara Ipolisno, dkk melawan PT. Star Camtex. Perkara pada awalnya diputus NO. Tergugat mengajukan kasasi, tetapi judex juris Setelah itu, tergugat mengajukan Peninjauan Kembali (PK). Setelah MA menolak pekerja mengajukan gugatan ke dua ke PHI Jakarta Pusat. Judex facti yang gugatan ke dua mengabulkan sebagian gugatan penggugat meskipun mendalilkan bahwa proses PK sedang berjalan terhadap putusan NO.

356 *Relaas* adalah surat panggilan yang disampaikan oleh petugas pengadilan kepada pihak berperkara supaya menghadiri persidangan. Di dalam *relaas* disebutkan nomor dan narna pihak berperkara lengkap dengan tanggal, hari, jam dan nama dan alamat pengadilan tempat persidangan dilaksanakan. Setiap *relaas* wajib diterima dengan tanda nerima, kemudian dirnasukkan ke dalam berkas perkara. *Relaas* panggilan berperan penting menentukan bentuk pemeriksaan perkara. *Relaas* panggilan yang telah diterima oleh penggugat secara sah dan patut tetapi tidak hadir 2 (dua) kali berturut-turut tanpa alasan yang sah, hakim dapat menggugurkan perkara tersebut. Apabila tergugat tidak hadir dalam dua kali penundaan setelah di panggil secara sah dan patut maka perkara diperiksa dan diputus tanpa kehadiran Tergugat yang disebut *verstek* (vide Pasal 93 ayat (3) jo Pasal 94 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004).

357 Pencari keadilan dapat mengajukan permohonan kepada ketua pengadilan untuk dibebaskan dari biaya perkara (*prodeo*). Permohonan biaya *prodeo* akan dikabulkan bila pengadilan, Setelah memeriksa dasar permohonan, dapat mempercayai ketidakmampuan penggugat.

biaya perkara mengacu pada penetapan ketua pengadilan setempat. Panjar biaya perkara³⁵⁸ disetorkan kepada petugas pengadilan dengan memberi bukti surat keterangan untuk membayar (SKUM). Kewajiban penggugat membayar panjar biaya perkara di PN diatur dalam Pasal 121 ayat (4) HIR. Oleh karena panjar I biaya perkara berasal dari penggugat, pengadilan harus mempertanggungjawabkan penggunaannya. Pertanggungjawaban dilakukan dengan merinci pengeluaran pada bagian akhir putusan.

Pada Waktu Pansus DPR membahas Rancangan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (RUU PPHI), salah satu pembahasan yang menarik adalah biaya perkara. Serikat pekerja menolak bila biaya perkara dibebankan kepada pekerja.³⁵⁹ Kelompok pekerja menilai, kemampuan ekonomi pekerja masih rendah, tidak mampu membayar biaya perkara.

Pekerja dan pengusaha memiliki keinginan yang sama terbebas dari kewajiban membayar biaya perkara. Untuk dapat terbebas dari biaya perkara, pengusaha dan pekerja melakukan strategi berbeda. Serikat pekerja atau pekerja mengajukan gugatan dengan cara memperbanyak surat gugatan. Caranya begini, gugatan 10 orang pekerja displit ke dalam dua atau tiga gugatan. Targetnya, nilai masing-masing gugatan tidak lebih dari

358 Sejak tahun 2008 PHI menerapkan sistem baru terkait biaya perkara. Penggugat yang diwajibkan membayar panjar biaya perkara, menyetor langsung pada rekening bank yang ditentukan PHI. Setelah biaya disetor, bukti setor diserahkan kepada petugas PHI. Setelah itu gugatan di register. Sebelumnya, penggugat membayar panjar biaya perkara langsung kepada petugas pengadilan.

359 Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai lembaga yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tidak membebaskan biaya (perkara) apapun kepada pengusaha dan pekerja. Biaya yang diperlukan untuk memeriksa perselisihan dibebankan kepada negara. Oleh karena itu, pengelompokan nilai gugatan sebagai dasar pembebanan biaya perkara merupakan hal baru yang dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah). Adapun pengusaha melakukan strategi dengan cara berikut ini :

- a. Mengajukan gugatan dengan tuntutan PHK tanpa pesangon, dengan petitum sebagai berikut : “menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat tanpa pesangon.
- b. Menghitung hak pekerja dengan rumusan paling kecil, dan tidak menghitung sejumlah hak pekerja/buruh
- c. Membuat gugatan sedemikian rupa sehingga nilai gugatannya kurang dari Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah).

Strategi pengusaha melepaskan din dari kewajiban membayar biaya perkara berbanding terbalik dengan strategi pekerja. Apabila nilai gugatan pekerja Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih tetapi hakim memutuskan kurang dari Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), PHI membebankan biaya perkara kepada pihak yang kalah.³⁶⁰ Sebaliknya, ketika nilai gugatan pengusaha kurang dari Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), tetapi PHI memutuskan hak pekerja lebih dari Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), sesuai Pasal 58UU PPHI, biaya perkara dibebankan kepada negara.

Nilai gugatan di dalam konpensasi merupakan acuan PHI dalam membebankan biaya perkara. Walaupun pengusaha dihukum di dalam rekompensi membayar uang pesangon lebih dari Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), PHI tidak boleh menghukum salah satu pihak membayar biaya perkara kalau nilai gugatan konpensasi kurang dari Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah). Ada yang mengusulkan, gugatan re-

360 Kepada siapa hakim membebankan biaya perkara, bergantung pada petitum gugatan penggugat. Bila petitum gugatan secara tegas memohon agar hakim menghukum tergugat membayar biaya perkara, maka hakim terikat pada tuntutan itu, kalau gugatan dikabulkan.

konpensi yang nilainya Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih diajukan sebagai gugatan baru. Terdapat lima alasan menolak usulan itu. Pertama, majelis hakim belum tentu menolak gugatan konpensi. Kedua, majelis hakim belum tentu mengabulkan gugatan rekompensi. Ketiga, gugatan rekompensi diputus bersama gugatan konpensi sehingga gugatan rekompensi merupakan cara berperkara yang efektif dan etisien. Keempat, membuat gugatan baru untuk perkara yang sama - memberi kesan - seolah-olah PHI kolektor biaya perkara. Kelima, memisahkan gugatan rekompensi sebagai gugatan baru bisa meretas disparitas putusan.

Pekerja boleh mengajukan gugatan ke PHI. Tetapi, pekerja tidak semua begitu saja bisa mengajukan gugatan ke PHI. Pasal 14 dan Pasal 24 UU PPHI mensyaratkan, yang boleh mengajukan gugatan ke PHI adalah pekerja dan pengusaha yang namanya disebut sebagai pihak berselisih di dalam anjuran. Mengutip data dalam buku *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan* dilengkapi ulasan hukum,³⁶¹ pengusaha yang berinisiatif mengajukan gugatan PHK ke PHI, jumlahnya sangat sedikit. Pengusaha yang menolak anjuran cenderung pasif tidak mengajukan gugatan. Gugatan di PHI lebih banyak diajukan oleh pihak pekerja. Pasal 14 dan Pasal 24 UU PPHI meretas empat interpretasi: Pertama, yang wajib mengajukan gugatan adalah pihak yang menolak anjuran. Kedua, pihak yang menerima substansi anjuran dapat bertindak sebagai penggugat. Ketiga, pekerja dan pengusaha dapat mengajukan gugatan secara bersama-sama (saling menggugat). Keempat, pihak yang dapat menjadi penggugat dan tergugat adalah pihak yang disebut sebagai pihak berselisih di dalam anjuran.³⁶²

361 Juanda Pangaribuan, *Loc. Cit.* hal. 110-111.

362 Di dalam praktik ada beberapa gugatan di mana pengusaha dan pekerja sama-sama mengajukan gugatan dalam satu perselisihan dan dengan menggunakan anjuran yang sama. Kedudukannya, pada perkara yang satu, pekerja sebagai penggugat, dan pengusaha sebagai tergugat. Pada register

Pekerja bukan satu-satunya penggugat di dalam PHI. Walau jumlahnya sedikit, pengusaha yang menerima substansi anjuran mediator ada yang mengajukan gugatan. Pengusaha mengajukan gugatan bertujuan untuk:³⁶³

- a. Mempercepat proses penyelesaian perselisihan
- b. Mencegah penyelesaian yang berlarut-larut
- c. Memperoleh putusan berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde)
- d. Mencari kepastian hukum
- e. Segera menghentikan pembayaran upah skorsing atau upah proses PHK.

Konflik hubungan kerja berpengaruh terhadap kondusifitas kerja setiap konflik membutuhkan solusi. Penyelesaian secara baik mutlak dibutuhkan dan harus dilakukan secara komprehensif dengan bersandar pada itikad baik (good faith). Pendekatan konflik secara arogan dan parsial hanya menciptakan bom waktu. Karena itu pengusaha tidak boleh menganggap konflik sebagai hal sepele.³⁶⁴ Tegasnya, konflik harus dihadapi, tidak boleh dihindari, Setelah itu konflik dicegah. William Hendricks mendeskripsikan konflik sebagai kawasan yang dapat dikelola dan dikendalikan.³⁶⁵ Oleh karena itu, Setiap konflik hubungan industrial harus dikelola

perkara yang lain, pengusaha sebagai penggugat dan pekerja sebagai tergugat. Menghadapi kasus seperti itu, majelis hakim yang satu dengan yang lain, wajib berkoordinasi untuk menghindari putusan berbeda. Untuk mencegah disparitas, putusan ketua pengadilan sebaiknya menunjuk majelis yang sama untuk memeriksanya. Kebijakan seperti ini ditemukan dalam perkara No. 144/PHI.G/2009/PN.JKT.PST antara PT Bank Mandiri Tbk vs Johny Panusunan Silitonga, perkara NO. 154/PHI.G/2009/PN.JKT.PST, antara Panusunan Silitonga sebagai penggugat vs PT Bank Mandiri Tbk sebagai tergugat.

363 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 162.

364 Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Inti Sejahtera, Jakarta, 2005), hal. 2.

365 William Hendrick, *Bagaimana Mengelola Konflik-Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik yang Efektif* – Penerjemah: Arif Santoso, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 2.

dan dicari solusi supaya tidak berubah menjadi musibah. Paralel dengan itu, konflik harus diselesaikan secara permanen supaya gugatan hukum tidak muncul. Membiarkan perselisihan dalam jangka panjang tanpa solusi akan berubah sebagai embrio konflik besar. Untuk menyelesaikan konflik yang besar dibutuhkan upaya dan biaya yang besar. Membiarkan konflik identik dengan ladang investasi bagi pihak lain.

Penggugat boleh menggugat lebih dari satu pihak sebagai tergugat, tetapi tidak boleh dilakukan secara gegabah. Tergugat II³⁶⁶ atau turut tergugat harus memiliki hubungan hukum dengan penggugat, sekurang-kurangnya memiliki keterkaitan dengan perkara. Kalau tergugat II atau turut tergugat tidak memiliki hubungan hukum atau keterkaitan dengan penggugat maupun tergugat, PHI dapat menolak gugatan terhadap tergugat II atau turut tergugat.

366 Dalam perkara perselisihan hubungan industrial, jumlah tergugat boleh lebih dari satu. Jika anjuran menyebut 1.000 orang pekerja, ketika gugatan diajukan oleh pengusaha, maka yang menjadi tergugat sebanyak 1.000 orang. Jika gugatan diajukan oleh buruh, jumlah penggugat sebanyak 1.000 orang, dan tergugat satu perusahaan. Kalau tergugat 1 (satu) perusahaan, dan penggugat 1.000 orang, lalu penggugat diwakili oleh advokat, surat gugatan dibuat cukup rangkap 5 (lima). Jika tergugat lebih dari 1 (satu), misalnya 1.000 (seribu) orang, surat gugatan harus dibuat paling sedikit rangka 2003 (seribu lima). Masing-masing tergugat menerima 1 (satu) surat gugatan. Surat gugatan kepada tergugat disampaikan oleh Juru Sita Pengganti (JSP) PHI, 3 (tiga) rangkap untuk majelis hakim, 1.000 rangkap sebagai arsip penggugat. Meskipun ditingkat mediasi/konsiliasi 1000 orang pekerja diwakili oleh pengacara, kemudian di PHI pekerja digugat oleh pengusaha, surat gugatan harus dikirim ke alamat masing-masing tergugat. Gugatan tidak boleh dikirim ke alamat kuasa hukum di tingkat mediasi/konsiliasi. Alasannya, kuasa hukum di tingkat mediasi belum tentu ditunjuk sebagai kuasa di dalam PHI. Oleh karena kuasa harus didukung dengan surat kuasa khusus, apabila pekerja tetap menggunakan jasa pengacara awal, wajib dengan surat kuasa khusus. Oleh karena pada saat pengiriman surat gugatan, petugas pengadilan belum mengetahui siapa yang akan menjadi kuasa hukum tergugat di PHI, maka surat gugatan disampaikan kepada tergugat inperson.

2. Pencabutan Gugatan

Penggugat berhak mencabut gugatannya tetapi hanya boleh dilakukan di dalam persidangan. Namun demikian, pencabutan tidak boleh dilakukan pada sembarang waktu, tidak selalu bisa dilakukan atas kemauan sepihak dari penggugat, sebab pencabutan gugatan memiliki dampak yang berbeda, bergantung pada alasan dan tujuannya. Tetapi kesempatan mencabut gugatan terbuka selama hakim belum membacakan putusan. Kalau penggugat mencabut gugatan sebelum tergugat menyerahkan jawaban, pencabutan tidak perlu mendapat persetujuan dari tergugat. Sebaliknya, apabila gugatan hendak dicabut Setelah tergugat menyerahkan jawaban, penggugat harus meminta persetujuan tergugat. Kalau tergugat menyetujui, gugatan bisa dicabut. Kalau tergugat tidak menyetujui pencabutan, pemeriksaan perkara dilanjutkansampai pada tahap putusan.³⁶⁷

Pencabutan gugatan³⁶⁸ lazim dilakukan karena alasan berikut ini:³⁶⁹ (a) Penggugat bermaksud memperbaiki atau mengubah bagian tertentu dari surat gugatannya; (b) Penggugat membatalkan niatnya mengajukan gugatan untuk sementara, tetapi bukan karena alasan perdamaian; (c) Penggugat dan tergugat melakukan perdamaian. Pencabutan gugatan karena alasan pada huruf (a) dan huruf (b), kepada penggugat masih diberi hak untuk mengajukan gugatan baru. Sebaliknya, pencabutan gugatan didasarkan pada alasan huruf (c),

³⁶⁷ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 164-165.

³⁶⁸ Pencabutan gugatan kadangkala dilakukan sebagai bagian dari strategi. Misalnya, pekerja yang sedang diperiksa sebagai terdakwa di PN, sebelum perkara pidananya diputus, pekerja mengajukan gugatan perselisihan PHK terlebih dahulu ke PHI. Karena yakin akan bebas dari dakwaan Jaksa Penuntut Umum (JPU), pekerja mencabut gugatan PHK, lalu mengajukan kembali gugatannya setelah PN memutus bebas. Bila gugatan PHK diajukan setelah putusan bebas, peluang memenangkan perkara di PHI semakin terbuka, sebab putusan beba situ dapat diajukan sebagai bukti hukum.

³⁶⁹ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 165.

hak penggugat mengajukan gugatan baru menjadi hapus ketika para pihak melakukan salah satu dari tiga hal berikut ini: (1) menuangkan perdamaian ke dalam putusan perdamaian (*acta vandading*); (2) menuangkan perdamaian ke dalam perjanjian bersama (PB) Sena mencatatkannya pada PHI; (3) Para pihak sudah melaksanakan seluruh isi perdamaian.

3. **Jenis Acara Pemeriksaan Perkara**

Pemeriksaan perkara pada PHI bisa dilakukan dengan acara biasa cara cepat. Kedua cara itu merupakan opsi, pelaksanaannya bergantung pada syarat tertentu. Pemeriksaan dengan acara cepat dapat dilakukan dengan persetujuan Ketua PHI. Oleh karena itu, pemeriksaan acara cepat dilakukan kalau Ketua PHI mengabulkan permohonan penggugat. Permohonan acara cepat sebaiknya diajukan pada saat mendaftar gugatan. Dengan demikian, permohonan pemeriksaan dengan acara cepat tidak boleh ditujukan kepada majelis hakim. Sesuai UU PPHI, majelis hakim tidak diberi kewenangan mengabulkan pemeriksaan dengan acara cepat. Maka, permohonan yang berkaitan dengan acara cepat harus ditujukan kepada ketua PHI.³⁷⁰ Penanganan perkara di PHI memperlihatkan bahwa pemeriksaan dengan acara biasa sangat dominan.

a. **Pemeriksaan Dengan Acara Biasa**

Pemeriksaan dengan acara biasa³⁷¹ dilakukan terhadap perkara dianggap tidak memiliki sifat khusus dan mendesak. Pemeriksaan dengan acara biasa dilakukan dengan mekanisme berikut ini. Ketua PHI dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan menetapkan majelis hakim yang terdiri dari seorang hakim karier dan 2 (dua) orang hakim *ad hoc*. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak penetapan majelis hakim, ketua majelis hakim menetapkan

370 Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

371 Pasal 89 – Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

hari sidang pertama. Untuk memulai sidang pertama, petugas pengadilan memanggil penggugat dan tergugat dengan relaas panggilan pada alamat sebagaimana disebutkan di dalam surat gugatan. Panggilan dianggap sah apabila relaas disampaikan kepada yang bersangkutan pada alamat tempat tinggal atau di tempat kediaman terakhir bila alamat tempat tinggalnya tidak diketahui.³⁷² Jika pihak yang dipanggil tidak berada ditempat tinggalnya atau di tempat kediaman terakhir, relaas panggilan disampaikan melalui kepala kelurahan atau kepala desa setempat. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak diketahui, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial. Relaas panggilan merupakan dokumen yang tidak terpisahkan dalam memeriksa perkara. Keabsahan panggilan sidang hanya bisa diketahui dari relaas panggilan yang terdapat dalam berkas perkara. Apabila pihak yang dipanggil belum hadir, hakim memerintahkan JSP melakukan panggilan ulang. Jika panggilan sudah dij

³⁷² Seusai hukum acara PHI, relaas panggilan disampaikan langsung kepada yang bersangkutan tanpa menggunakan jasa pengiriman kantor pos. karena Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tidak mengatur lain, maka prosedur pengiriman relaas pada PHI mengacu pada hukum acara perdata. UU PPHI tidak tegas mengatur, apakah panggilan sidang harus disampaikan langsung oleh petugas pengadilan atau dapat disampaikan melalui surat tercatat. Kewajiban menyampaikan relaas panggilan secara langsung kepada para pihak, tidak efisien dari segi biaya. Apabila pihak yang dipanggil berdomisili di luar wilayah hukum PHI yang mengadili perkara itu, relaas disampaikan secara delegasi melalui PN di mana pihak yang dipanggil berdomisili. Memperhatikan posisi pihak yang dipanggil seperti itu, hakim tidak mungkin menunda sidang selama satu minggu. Penundaan paling cepat 2 (dua) minggu. Tujuannya, supaya relaas panggilan bisa disampaikan dan diterima yang bersangkutan secara sah dan patut.

alankan secara sah³⁷³ dan patut³⁷⁴ tetapi Salah satu pihak tidak hadir, hakim menentukan Sikap.

a.1. Pemanggilan Secara Sah dan Patut

Relaas panggilan memiliki peran strategis terhadap permulaan persidangan. Sebagai instrumen persidangan, relaas panggilan merupakan rujukan hakim untuk mengetahui apakah JSP sudah memanggil para pihak secara sah dan patut. Bila relaas sudah dilaksanakan secara sah dan patut, tetapi salah satu pihak atau para pihak tidak hadir tanpa alasan yang sah, majelis hakim menunda sidang, paling banyak dua kali.³⁷⁵ Jika penggugat atau kuasanya pada pemanggilan kedua tidak hadir tanpa alasan yang sah, hakim menggugurkan gugatan penggugat.³⁷⁶ Selanjutnya, kalau sampai pada pemanggilan yang kedua, tergugat atau kuasanya tidak

373 Relaas panggilan yang ditandatangani oleh saudara, istri atau suami dari pihak berperkara, dianggap tidak sah. Walaupun JSP bertemu dengan saudara, istri atau suami pihak yang dipanggil, sepanjang pihak yang dipanggil tidak berada di tempat, relaas harus disampaikan kepada yang bersangkutan melalui kantor kelurahan setempat. Selanjutnya, petugas keluarahan yang menerima delegasi itu menyampaikan relaas kepada yang bersangkutan. Bila petugas kelurahan sudah menyampaikan relaas kepada pihak yang dipanggil, UU tidak mengatur kewajiban kelurahan memberitahukan pelaksanaan pemanggilan itu kepada pengadilan yang meminta bantuannya. Jika relaas tidak disampaikan petugas kelurahan, pihak yang dipanggil bisa mengalami kerugian, antara lain, gugatannya digugurkan atau perkara diputus verstek. Sebaliknya, jika yang dipanggil adalah badan hukum (perusahaan), relaas panggilan dianggap sah – idealnya – bila relaas itu diterima oleh direktur utama atau anggota direksi lainnya. Oleh karena bertemu dengan direksi – dalam praktiknya tidak mudah – relaas panggilan dianggap sah meskipun hanya diterima oleh salah seorang karyawan, tentu dengan menyebut di dalam relaas: nama disertai dengan tanda tangan penerima relaas, dan dibubuhi cap (stempel) perusahaan.

374 Relaas panggilan dianggap diterima secara patut apabila diterima sekurang-kurangnya 3 (tiga) hari sebelum persidangan dilaksanakan.

375 Pasal 93 ayat (3) UU Nomor 2 tahun 2004.

376 Pasal 94 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004. Putusan seperti ini tidak menghilangkannya kembali.

hadir tanpa alasan yang sah, hakim melanjutkan persidangan tanpa kehadiran tergugat (*verstek*).³⁷⁷

Hakim tidak pernah berkeinginan menunda-nunda agenda persidangan. Persidangan ditunda karena penggugat dan tergugat tidak menghadiri persidangan atau tidak siap mengikuti agenda persidangan. Ketidakhadiran salah satu pihak dipersidangan bisa terjadi karena: (a) unsur kesengajaan, sengaja tidak hadir meskipun sudah menerima relaas panggilan secara sah dan patut; (b) berhalangan namun memberitahukan halangan itu secara tertulis kepada pengadilan; (c) belum menerima relaas panggilan secara sah dan patut.

penting relaas panggilan dalam pemeriksaan perkara sudah disinggung di atas. JSP harus mengerti fungsi relaas panggilan. JSP yang tidak memahami fungsi dan tujuan relaas panggilan bisa mengakibatkan pengiriman relaas tidak terlaksana dengan benar. Oleh karena itu JSP dituntut bekerja secara profesional. Profesionalisme JSP berkontribusi pada kelancaran persidangan. Apabila pengiriman relaas tidak sah karena kesalahan JSP, hakim wajib mengingatkan dan memerintahkan JSP untuk melakukan pemanggilan ulang. Kalau JSP menjalankan panggilan kembali tidak sah dan patut karena mengabaikan petunjuk majelis hakim, maka JSP menjadi faktor penghambat persidangan.

Dalam rangka mengirim relaas panggilan, JSP berpeluang melakukan jalan pintas. Jalan pintas itu ditempuh dengan cara tidak menyampaikan relaas ke alamat para pihak atau salah satu pihak. Relaas disampaikan di pengadilan beberapa saat sebelum persidangan dilaksa-

377 Pasal 94 ayat (2) UU No. 2 tahun 2004.

nakan. Untuk melaksanakan langkah itu, JSP menghubungi para pihak atau salah satu pihak melalui telepon. Persoalan muncul ketika pihak yang ditelepon tidak hadir dan mengaku belum menerima relaas panggilan. Konsekuensinya, yang bersangkutan harus dipanggil kembali. Oleh karena itu, kepada JSP yang gagal melaksanakan relaas panggilan perlu diberi sanksi, seperti mengembalikan biaya pemanggilan yang sudah diterima.

Kesalahan JSP menyampaikan relaas panggilan berakibat pada pihak yang dipanggil. Apabila relaas disampaikan secara sah dan patut namun tergugat tidak hadir tanpa alasan yang sah, hakim boleh memutus perkara dengan verstek. Hal itu diatur dalam Pasal 125 HIR/149 RBG *jo* Pasal 94 ayat (2) UU PPHI. Tergugat yang sengaja tidak menghadiri persidangan, bagi penggugat hal itu tidak berdampak negatif. Permasalahan dari pemeriksaan verstek adalah tergugat dapat mengajukan verzet dan menggunakan upaya itu sekadar memperlambat penyelesaian sengketa.

Pencari keadilan sering beranggapan bahwa dalam pemeriksaan verstek hakim pasti mengabulkan gugatan. Sudikno Mertokusumo menjelaskan, putusan verstek tidak selalu mengabulkan gugatan penggugat.³⁷⁸ Menghadapi pemeriksaan secara verstek hakim boleh menolak atau menyatakan NO gugatan penggugat, M. Yahya Harahap mengatakan keliru dan bertentangan dengan Pasal 125 ayat (1) HIR kalau mengatakan verstek mutlak mengabulkan gugatan.³⁷⁹

Kedua pendapat di atas bersumber pada prinsip mengadili. Saat memeriksa dan meng-

378 Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, *Op.Cit.* hal. 109.

379 M. Yahya Harahap, *Op.Cit.*, hal. 398-399.

adili perkara, hakim harus berpedoman pada hukum, pelanjutan, kebiasaan dan keadilan.³⁸⁰ Hakim yang memeriksa perkara tanpa kehadiran tergugat terikat pada prinsip pembuktian sebagaimana diatur dalam Pasal 163 HIR. Kalau gugatan tidak cukup bukti atau diajukan melawan hukum, hakim dapat menolak gugatan dengan verstek.

Hakim tidak boleh berulang kali menjatuhkan verstek terhadap satu perkara. Berpedoman pada Pasal 129 ayat (5) HIR, putusan verstek terhadap perkara yang sama dapat dijatuhkan paling banyak dua kali. Verstek kedua dijatuhkan kalau tergugat atau pelawan tidak menghadiri pemeriksaan verzet yang diajukannya.³⁸¹ Pelawan atau tergugat asli, menurut kaidahnya, tidak boleh mengajukan verzet terhadap verstek yang kedua. Oleh karena itu, ketika mengajukan verzet, pemohon wajib menghadiri persidangan. Jika verzet diputus dengan verstek, hak pemohon mengajukan verzet yang kedua, gugur demi hukum.

a.2. Putusan Provisionil³⁸² dan Putusan Sela³⁸³

Tuntutan provisionil adalah tuntutan pendahuluan yang diajukan penggugat sebelum menguraikan tuntutan pokok perkara. Secara

380 Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

381 Pasal 209 ayat (5) HIR: "Jika dijatuhkan kedua kalinya putusan tak hadir pada orang yang digugat, maka kalau ia mmeinta memajukan pula perlawanan putusan tak hadir, permintaannya itu tidak diterima.

382 Putusan No. 08/G/2006/PHI.PLG mengabulkan tuntutan provisi penggugat berupa pembayaran biaya dinas dan biaya kembali ke daerah asal (home base) - (Surya Tcandra, Marina Pangaribuan (Penyusun), Kompilasi Putusan Pengadilan hubungan Internasional Terseleksi 2006-2007, (Jakarta: Trade Union Right Centre, 2008), hlm. 911.

383 Putusan No. 08/G/2007/PHI.SRG, No. 01/G/2006/PHI.PN.TPI, No/25/G/2007/PHI.BDG (Surya Tjandra, Marina Pangaribuan, Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007, *Ibid*, hlm. 837, 881, 898).

teknis, tuntutan provisionil disusun lebih awal dari tuntutan pokok perkara. Isi tuntutan provisi berbeda dengan substansi pokok perkara. Keberadaan petitum provisi sering dimaknai bahwa hakim wajib menerbitkan putusan provisi sebelum memeriksa pokok perkara. Putusan provisi, di dalam praktik, sering diputus bersama-sama dengan pokok perkara. Tuntutan provisi ditolak kalau materi tuntutan berkaitan dengan materi pokok perkara. Misalnya pengugat: (1) memohon agar hakim menghukum pengusaha membayar uang pesangon; (2) memohon agar pengusaha dihukum membayar upah proses PHK; (3) memohon agar pengusaha membayar kekurangan upah.

Putusan provisi sudah dikenal luas dalam praktik peradilan. Di dalam PHI, provisi disamakan dengan putusan sela. Putusan sela berdasarkan Pasal 96 UU PPHI, berkaitan hanya dengan upah skorsing. Putusan sela muncul kalau pengusaha tidak membayar upah skorsing terhadap pekerja yang diskorsing.

Putusan provisionil diatur dalam Pasal 180 HIR/Pasal 191 ayat(1) Rbg. Hakim tidak dapat sebebas-bebasnya mengabulkan tuntutan provisi. Tuntutan provisi harus memenuhi syarat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia (SEMA RI) No. 3 tahun 2000 dan SEMA No. 4 tahun 2001 tentang Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar BU Voorraad) dan Provisionil. Butir keempat suratedaran itu mengatur sebagai berikut :

“Selanjutnya Mahkamah Agung memberikan petunjuk, yaitu Ketua Pengadilan Negeri, Ketua Pengadilan Agama, para Hakim Pengadilan Negeri dan Hakim Pengadilan Agama tidak menjatuhkan putusan serta merta, kecuali dalam

hal-hal sebagai berikut :

- a. Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang tidak dibantah kebenarannya tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-undang tidak mempunyai kekuatan bukti.
- b. Gugatan tentang hutang-piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah.
- c. Gugatan tentang sewa menyewa tanah, rumah, gudang dan lain-lain, di mana hubungan sewa menyewa sudah habis/lampau, atau penyewa terbukti melalaikan kewajibannya sebagai penyewa yang beritikad baik.
- d. Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (*gono-gini*) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap.
- e. Dikabulkannya gugatan provisionil, dengan pertimbangan hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi pasal 332 Rv.
- f. Gugatan berdasarkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewysde*) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan.
- g. Pokok sengketa mengenal *bezitsrecht*

Permohonan provisi yang sering diajukan penggugat ke PHI antara lain³⁸⁴ (1) memohon pengadilan meletakkan sita atas harta benda milik tergugat (2) memohon menghukum tergugat membayar upah proses redaksi petitum provisi bervariasi sebagai contoh, lihat perkara No 220/G/PHI.PN.JKT.PST/2006

384 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 173.

Penggugat menguraikan petitum provisi suatu tuntutan agar hakim “menerapkan upah skorsing tergugat dihentikan sementara hingga terdapat putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap.³⁸⁵ Petitum itu sangat singkat bila dibandingkan dengan petitum provisi perkara No. 209/G/PHI.PN.JKT.PST/2006³⁸⁶ Tuntutan provisi disusun sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan provisi tersebut.
2. Memerintahkan tergugat I sampai dengan Tergugat III untuk tidak melaksanakan kegiatan hubungan industrial yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Bersama PT BCA TBK tahun 2006-2008, sampai putusan dalam perkara ini kekuatan hukum tetap kecuali apabila dalam perjanjian kerja bersama tersebut segera direvisi seperti yang didalilkan.
3. Menghukum Tergugat I sampai dengan Tergugat III secara tanggung renteng untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp 10 000 000 (sepuluh juta rupiah) untuk setiap harinya apabila Tergugat I sampai dengan III terlambat atau lalai memenuhi putusan tersebut.
4. Menghukum Tergugat IV dan V untuk tunduk dan (tegehengen ente gedogen) terhadap putusan ini

385 Bertindak sebagai penggugat dalam perkara ini adalah pengusaha. Tuntutannya bertolak belakang dengan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, sebab ketentuan tersebut bertujuan untuk melindungi hal pekerja.

386 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat selalu diperngaruhi oleh pokok perkaranya. Tuntutan provisi lajim diajukan dengan alasan, misalnya tergugat dikuatirkan melakukan perbuatan yang dapat menambah kerugian penggugat.

Di dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan Pasal 96 UU PPHI sering dipahami keliru. Ketentuan itu kewenangan kepada majelis hakim menerbitkan putusan sela. Putusan sela sebagai sarana untuk menghukum pengusaha membayar upah skorsing pekerja sebelum pokok perkara diperiksa. Secara gramatikal, hakim dapat menjatuhkan putusan sela jika pengusaha benar-benar menerbitkan surat skorsing, tetapi tidak membayar upah skorsing. Pengusaha yang melakukan PHK tanpa skorsing, berdasarkan ketentuan di atas, PHI tidak boleh menghukum pengusaha membayar upah proses PHK melalui putusan sela. Namun demikian, UU PPHI tidak mengatur larangan kepada hakim menerbitkan putusan sela untuk menghukum pengusaha membayar upah skorsing meskipun PHK dilakukan tanpa skorsing. Keadaan itu memberi kemungkinan kepada PHI melalui putusan sela - menghukum pengusaha membayar upah proses PHK selama proses hukum berlangsung.³⁸⁷

UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI tidak mengatur definisi skorsing upah skorsing upah yang biasa diterima maupun upah proses skorsing di dalam kamus umum bahasa Indonesia diartikan sebagai pemecatan atau pemberhentian sementara waktu (untuk suatu jangka waktu tertentu).³⁸⁸ Surat skorsing berwujud surat tertulis. Bila merujuk pada pengertian di atas, skorsing merupakan bagian dan proses hukum PHK sebab dengan skorsing pekerja dilarang memasuki tempat kerja.

Ketika pengusaha melakukan PHK tanpa skorsing pekerja terhalang mengatakan dm-

387 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 174-175.

388 Poerwadarminta, *Op. Cit.*, hal. 1136.

nya diskorsing. Keadaan seperti itu menutup peluang pekerja mendapatkan upah skorsing. Tetapi kalau, PHK bertentangan dengan hukum hakim dapat menghukum pengusaha membayar upah proses PHK. Dengan demikian, upah skorsing adalah upah yang wajib dibayar oleh pengusaha kepada pekerja sebagai konsekuensi dari tindakan pengusaha melarang pekerja secara tertulis memasuki lokasi kerja. Dan, yang dimaksud dengan upah yang biasa diterima adalah upah terakhir yang diterima oleh pekerja dari pengusaha sebelum PHK dilakukan yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap. Adapun upah proses PHK adalah upah yang dibayar oleh pengusaha kepada pekerja yang di PHK terhitung sejak upahnya tidak dibayar sampai proses hukum PHK diputus oleh pengadilan karena terbukti alasan PHK melanggar hukum atau bertentangan dengan hukum atau tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Perbedaan upah skorsing dan upah proses PHK terletak pada cara dan waktu pembayaran. Upah proses PHK ditetapkan pada putusan akhir, dibayar setelah putusan berkekuatan hukum tetap. Sedangkan upah skorsing dibayar rutin setiap bulan selama proses hukum berlangsung. Pembayaran upah skorsing, secara normatif dapat dipaksa melalui putusan sela dan penetapan sita jaminan.³⁸⁹

Pada Waktu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000 berlaku sebagai hukum positif, pembayaran upah skorsing dibatasi paling lama 6 (enam) bulan.³⁹⁰ UU Ke-

389 Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

390 Pasal 16 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000. "Pemberian upah skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling Lama 6 (enam) bulan." Di dalam ayat (1) upah skorsing ditentukan sebe-

tenagakerjaan di dalam perkembangannya tidak mengatur batas waktu pembayaran upah skorsing. Sekarang ketentuan tentang upah skorsing memberi kaidah bahwa upah skorsing merupakan hak pekerja yang harus dibayar oleh pengusaha selama menjalani skorsing.

sar 75% dari upah yang diterima pekerja. Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 memerintahkan pengusaha membayar upah skorsing dan hak-hak lainnya sebesar upah yang biasa diterima oleh pekerja. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tidak mengatur batas waktu pembayaran upah skorsing, serta tidak mengatur upah skorsing lebih rendah dari upah yang biasa diterima. Sehingga dapat dimaknai bahwa besarnya upah skorsing adalah 100% dari upah. Tiadanya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur batas Waktu skorsing, seperti diatur dalam Pasal 16 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000, tidak berarti masa skorsing bisa dibatasi dengan mengacu pada Pasal 16 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000. Sebab dengan tiadanya pengaturan limit masa skorsing di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, menunjukkan bahwa kualitas perlindungan hukum undang-undang Ketenagakerjaan lebih baik dari pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000. Oleh karena Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000 mengatur mekanisme PHK dan konsekuensinya, kemudian di ganti dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000 dapat dikatakan tidak berlaku lagi sehingga bagian tertentu dari ketentuan itu tidak dapat dijadikan landasan memutus sengketa PHK dalam sistem PHI Kalau bagian tertentu dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000 dianggap masih berlaku sebagai hukum positif maka tentang uang penghargaan masa kerja, sebagairnana diatur dalam Pasal 26 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000, harus dipandang masih berlaku, sebab hal itu tidak diatur di dalam undang-undang Ketenagakerjaan. Artinya pekerja yang mengundurkan diri berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar tersebut dalam Pasal 23 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000/Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sepanjang pengusaha tidak mengatur sendiri besar uang pisah di dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (vide Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003). PHI di dalam praktiknya menetapkan uang pisah bukan berdasarkan Pasal 23 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000/Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, tetapi mengacu pada rasa keadilan, sehingga hakim membuat sendiri hukumnya dengan bertitiktolak, pada Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (vide putusan No. 25/PHI.G/2009/PN.JKT.PST, tanggal 7 Januari 2010).

Surat skorsing tidak menjamin pengusaha akan membayar upah selama menjalani skorsing.³⁹¹ Untuk melindungi hak pekerja UUPPHI memberi kewenangan kepada hakim untuk menghukum pengusaha membayar upah skorsing pekerja melalui putusan sela. Hakim dapat menjatuhkan putusan sela pada persidangan pertama atau pada persidangan kedua. Kata dapat dalam Pasal 96 ayat (2) memberi opsi bahwa hakim tidak wajib menjatuhkan putusan sela pada persidangan pertama atau kedua. Substansi permohonan putusan sela wajib dibuktikan sebelum masuk pada tahap pembuktian pengusaha diberi kesempatan menjawab tuntutan pekerja. Setelah jawab menjawab berakhir kedua belah pihak membukakan dalil dan sangkalannya pembukuan terhadap skorsing dibebankan kepada pekerja. Apabila pengusaha melakukan skorsing tetap tidak membayar upah skorsing tuntutan putusan sela dikabulkan pengusaha dihukum membayar upah skorsing. Sebaliknya melalui pendekatan positivisme kalau pengusaha tidak menerbitkan surat skorsing PHI tidak memiliki dasar hukum mengabulkan putusan sela.

Putusan sela sifatnya final & binding. Putusan sela yang didasarkan pada Pasal 96 ayat (1) UU PPHI tergugat tidak boleh mengajukan upaya hukum kasasi maupun PK. Dalam konteks perselisihan PHK putusan sela dapat dieksekusi sebelum pokok perkara berkekuatan hukum tetap Pasal 96 ayat (4) UU PPHI menegaskan terhadap putusan sela dan penetapan

391 PT Sumber Bahagia Metalindo, didalam putusan sela Nomor: 94/PHI.G/2014/PN.JKT.PST, tanggal 10 Juli 2014, diketahui melakukan skorsing terhadap Burhanudin dan M. Nurdin, namun pengusaha tidak membayar upah skorsing pekerja. Lewat putusan sela PHI menghukum pengusaha membayar upah skorsing pekerja.

sita jaminan tidak dapat diajukan perlawanan maupun upaya hukum. Kalau pengusaha menolak melaksanakan putusan sela, redaksi mengatakan, hakim ketua sidang - atas permohonan penggugat - memerintahkan sita jaminan dengan suatu penetapan. Maka, penetapan sita pasca putusan sela dilakukan tidak perlu dengan penetapan ketua PHI. Ketentuan itu memberi pedoman bahwa walaupun permohonan putusan sela, terkait upah skorsing dikabulkan, gugatan pokok perkara, tidak mutlak dikabulkan. Di sini perbedaan antara upah skorsing dan upah proses PHK. Upah proses PHK timbul karena alasan PHK tidak sesuai dengan hukum, sedangkan upah skorsing timbul, semata-mata karena pekerja diskorsing. Oleh karena itu, hak pekerja atas upah skorsing tidak bergantung pada alasan PHK, tetapi bergantung pada surat skorsing.

Memosisikan putusan sela sebagai putusan yang berkekuatan hukum tetap paralel dengan batas waktu mengadili yang berlaku pada PHI. Namun demikian, ketentuan yang mengatakan penetapan sita jaminan tidak dapat diajukan perlawanan, harus dipandang tidak bersifat absolut. Menurut Penulis, pihak ke tiga memiliki hak mengajukan perlawanan (*derden verzet*) terhadap penetapan sita jaminan ketika barang yang disita milik pihak ketiga atau barang itu sedang dijadikan jaminan dalam perjanjian gadai, hipotik dan fiducia.³⁹²

Merujuk pada Pasal 227 HIR/261 RBg, pengadilan diberi kewenangan meletakkan sita jaminan (*coservatoir beslag*) terhadap harta

392 Baca putusan No 828K/Pdt.Sus/2010, tanggal 10 Agustus 2011 jo putusan No. 04/Plw.PHI/PN.Bjm, tanggal 8 Juni 2010, antara PT Gunung Meranti Raya Plywood (GMRP) vs Saidah dan Kawan-kawan sebagai terlawan I dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai terlawan II.

benda milik tergugat sebagai jaminan pelaksanaan tuntutan penggugat. Sita (beslaag) adalah suatu tindakan hukum pengadilan atas benda bergerak ataupun benda tidak bergerak milik tergugat atas permohonan penggugat untuk diawasi atau diambil sebagai jaminan agar tuntutan atau kemenangan penggugat tidak menjadi hampa.³⁹³ Pada tahap itu sita bertujuan mencegah tergugat mengalihkan barang-barang miliknya kepada pihak ketiga. Melalui sita penggugat berharap tidak menang hanya di atas kertas (illusionir).

Sita (beslag) terdiri dari empat jenis:³⁹⁴ (1) sita jaminan (conservatoir beslag); (2) sita hak milik (Revindicatoir beslag); (3) sita harta bersama (marital beslag); (4) sita eksekusi (executoirbeslag). Sita jaminan (conservatoir beslag) adalah sita yang diletakkan terhadap harta yang disengketakan maupun terhadap harta kekayaan tergugat, baik barang bergerak maupun tidak bergerak atas ganti rugi atau hutang piutang yang bertujuan untuk memberikan jaminan kepada penggugat, terhadap harta yang disengketakan atau harta milik tergugat akibat ganti rugi atau hutang piutang, agar tetap ada dan utuh, sehingga sita itu memberi jaminan kepada penggugat bahwa kelak gugatannya “tidak illusionir” atau “tidak hampa” pada saat putusan dieksekusi (dilaksanakan).³⁹⁵ Termasuk barang bergerak: mobil, motor, sepeda, dan sebagainya. Sedangkan barang tidak bergerak, misalnya : tanah, gedung. Terkait permohonan sita, kewajiban pemohon adalah memastikan barang yang akan disita benar-benar milik ter-

393 Wildan Suyuti, *Sita dan Eksekusi – Praktek Kejurusitaan Pengadilan*, Tatanusa, Jakarta, 2004, hal. 20.

394 *Ibid*, hal. 21.

395 *Ibid*, hal. 21.

gugat. Pada waktu meletakkan sita, pengadilan merujuk pada permohonan penggugat.

Meletakkan sita terhadap barang milik tergugat, selain bertujuan menahan barang tersebut, mencegah supaya tidak beralih pada pihak lain, sekaligus menjaga kerusakan yang berdampak pada kualitas dan penurunan harga barang. Kalau ditinjau dari aspek psikologis, sita jaminan itu merupakan tindakan refresif yang dibenarkan oleh hukum. Melalui penetapan sita, penggugat berharap tergugat melaksanakan putusan pengadilan.

Sita eksekusi merupakan langkah awal menuju pelelangan.³⁹⁶ Jika barang yang disita terbukti sebagai milik pihak ketiga, berdasarkan Pasal 208 HIR/Pasal 228 Rbg, pemilik barang dapat mengajukan perlawanan (*derden verzey*). Pada satu sisi, Pasal 96 ayat (4) UU PPHI melarang tergugat mengajukan perlawanan terhadap penetapan sita jaminan. Tetapi Pasal 207 HIR/Pasal 225 Rbg memberi hak kepada pihak lain untuk mengajukan perlawanan. Seperti sudah disinggung di atas, penerapan Pasal 96 ayat (4) UUPPHI tidak bersifat absolut. Penerapannya harus melindungi kepentingan pihak ketiga sebab pelaksanaan putusan PHI tidak boleh merugikan pihak lain yang tidak memiliki keterkaitan dengan putusan pengadilan.

Perlawanan sebagai instrumen hukum dapat digunakan oleh pihak ketiga untuk mempertahankan hak kebendaan (miliknya). Perlawanan diajukan melalui pengadilan. Kalau pelawan berhasil membuktikan hak atau perla-

³⁹⁶ Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tidak mengatur mekanisme dan teknis pelaksanaan sita jaminan, eksekusi, maupun lelang. Dengan mengacu pada Pasal 57 UU No. 2 tahun 2004, pelaksanaan sita jaminan, eksekusi maupun lelang yang berkaitan dengan pelaksanaan putusan PHI, tunduk pada ketentuan yang terdapat dalam HIR/Rbg.

wanannya, pengadilan mengangkat sita, barang yang disita dikembalikan pada posisi semula.³⁹⁷

Setelah majelis hakim meletakkan sita jaminan, tetapi tergugat tidak melaksanakan putusan itu, UU PPHI tidak mengatur mekanisme selanjutnya. Jika derden verzet tidak bisa diajukan terhadap penetapan sita jaminan - terkait upah skorsing - merujuk pada HIR/RBG, pekerja dapat mengajukan permohonan eksekusidan lelang kepada ketua PHI. Selanjutnya, lembaga lelang melaksanakan lelang terbuka untuk umum. Publikasi rencana lelang dilakukan untuk mengundang pembeli. Pelaksanaan lelang butuh waktu dan biaya. Waktu menyelesaikan proses eksekusi dan lelang, sering tidak sepadan dengan waktu³⁹⁸ memutus pokok perkara. Proses panjang mengakibatkan - putusan sela belum dilaksanakan - hakim sudah memutus pokok perkara. Analisa itu memperlihatkan bahwa Pasal 96 UU PPHI tidak selalu efektif memaksa pengusaha membayar upah skorsing pengusaha yang mengetahui kelemahan Pasal 96 berpeluang mengabaikan putusan sela.

a.3. Putusan Serta Merta (*ultvoerbaar by voorraad*)

(*Uitvoerbaar by voorraad* = Ubv). Sebutan lain dari putusan serta merta adalah putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi.³⁹⁹ Prinsip putusan serta merta adalah menghukum tergugat melaksanakan putusan PHI meskipun putusan itu belum berkekuatan

³⁹⁷ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 180.

³⁹⁸ Sesuai Pasal 103 UU PPHI, hakim memutus perkara dalam waktu 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

³⁹⁹ Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 taun 2004.

hukum tetap. Kalau amar mengatakan putusan bersifat serta merta tetapi salah satu pihak mengajukan upaya hukum maknanya putusan itu wajib dilaksanakan.

Meskipun PHI boleh memutus Ubv UU PPHI tidak melarang tergugat mengajukan kasasi.⁴⁰⁰ Karena hukum acara tidak melarang tergugat mengajukan kasasi terhadap putusan Ubv maka pelaksanaan Ubv bisa terhambat. Sesuai petunjuk teknis untuk menjatuhkan putusan serta merta wajib memperhatikan syarat dalam SEMA No. 3 tahun 2000 dan SEMA No. 4 tahun 2001.

Upaya hukum yang sedang berproses bisa dijadikan alasan PHI berwenang memutus perkara dengan putusan serta merta menunda pelaksanaan Ubv. Keraguan mengabulkan eksekusi terhadap putusan Ubv terletak pada dugaan bahwa hakim kasasi mungkin saja membatalkan putusan tingkat pertama. Kekuatiran, seperti itu sangat beralasan di dalam sengketa hubungan industrial, terutama kalau putusan PHI menghukum pengusaha membayar uang pesangon. Bila putusan Ubv PHI yang menghukum pengusaha membayar uang pesangon dilaksanakan, pekerja dikuatirkan tidak bersedia, bahkan tidak mampu mengembalikan uang yang telah diterimanya dari tergugat ketika hakim kasasi⁴⁰¹ atau PK membatalkan putusan Ubv tersebut.

Bagian menarik dan putusan Ubv adalah putusan pokok perkara yang amarnya menghukum pengusaha memanggil dan mempeker-

400 Disesuaikan dengan jenis perselisihan yang dapat diajukan upaya hukum.

401 Putusan yang diajukan pemeriksaan ke tingkat kasasi dan PK, berpeluang untuk diubah dan dibatalkan. Artinya, PHI tidak bisa menjamin putusan yang diajukan upaya hukum akan dipertahankan oleh MA.

jakan kembali pekerja pada jabatan semula.⁴⁰² Apabila putusan mempekerjakan kembali disertai dengan Ubv, sejatinya pengusaha melaksanakan putusan itu. Seandainya hakim kasasi atau PK membatalkan putusan PHI, pelaksanaan Ubv, dalam konteks dipekerjakan kembali, tidak meretas dampak negatif. Upah yang diterima pekerja selama melaksanakan putusan Ubv merupakan hak yang timbul dari prestasinya melaksanakan kewajiban, sehingga upah yang diterima tidak perlu dikembalikan kepada pengusaha. Oleh karena itu, kalau PHI mengabulkan tuntutan mempekerjakan kembali, Ubv⁴⁰³ sangat tepat dikabulkan.

Oleh karena kekuatiran pelaksanaan putusan Oby terletak pada kemungkinan pekerja sulit mengembalikan uang yang sudah diterima dari pengusaha, maka tuntutan Oby akan lebih mudah dikabulkan kalau itu diajukan pengusaha. Kalau PHI mengabulkan tuntutan pengusaha mengenai Ubv untuk membayar uang pesangon, tetapi pekerja menolaknya, pengusaha menunda melaksanakan Ubv. Namun demikian, pengusaha yang bertindak sebagai penggugat, didalam perselisihan PHK, cenderung tidak membutuhkan putusan Ubv. Putusan Oby bagi pengusaha lebih tepat dalam perselisihan PHK yang terkait dengan pengakhiran kontrak kerja (PKWT), dan perselisihan kepentingan.⁴⁰⁴

402 Praktik PHI mengabulkan putusan serta merta dapat dilihat dalam Putusan NO. 358/PHI.G/2010/PN.JKT.PST, tanggal 22 April 2010, antara PT Carefour Indonesia vs Purwanto. Majelis hakim mengabulkan tuntutan uitvoerbaar bij voorraad dalam gugatan rekonpensi. Lihat putusan No. 27/G/2006/PHI.PLG, tanggal 27 Nopember 2006.

403 Hakim dapat mengatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu (serta merta) kalau penggugat mengajukan tuntutan tentang hal tersebut (vide Pasal 178 ayat (3) HIR).

404 Termasuk perselisihan kepentingan yang memelrukan putusan serta merta adalah mengenai isi PKB.

a.4. Putusan Uang Paksa (dwangsom)

PHI dapat menjatuhkan putusan tambahan. Misalnya menghukum tergugat membayar uang paksa (dwangsom). Hukuman dwangsom berlaku kalau tergugat tidak melaksanakan putusan PHI. Tuntutan dwangsom dapat diajukan dalam gugatan konpensasi maupun rekompensi. PHI dapat mengabulkan tuntutan dwangsom kalau tuntutan itu bukan mengenai pembayaran uang. Kalau tuntutan pokoknya mohon menghukum tergugat melaksanakan suatu perbuatan tertentu yang sifatnya bukan membayar uang, dwangsom dapat dikabulkan. Bila pengusaha dihukum memanggil dan mempekerjakan kembali pekerja, putusan itu merupakan perintah untuk melakukan suatu perbuatan, maka putusan itu boleh diikuti dengan dwangsom.⁴⁰⁵

Kalau putusan PHI menghukum tergugat membayar sejumlah uang, seperti uang pesangon, dwangsom tidak dapat dikabulkan. Akan tetapi, PHI dapat mengabulkan dwangsom meskipun tuntutan dipekerjakan kembali disertai dengan tuntutan upah proses PHK. Sebab upah proses merupakan hak yang melekat dalam hubungan kerja, sepanjang hubungan kerja belum dinyatakan putus oleh pengadilan.⁴⁰⁶

405 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 183.

406 Putusan uang paksa (dwangsom) dapat dilihat dalam putusan No. 309/PH.G/2009.PN JKT. PST, tanggal 11 Maret 2010, antara PT. Media Interaksi Utama vs Budi Lakso Dalam perkara itu, PHI menghukum tergugat rekompensi membayar uang paksa sebesar Rp. 200.000 perhari untuk setiap kali kelalaiannya, terhitung sejak putusan dimaksud berkekuatan hukum tetap. Baca putusan No. 35 8/PHLG/2010/PN.JKT.PST, tanggal 22 April 2010, antara PT. Carefour Indonesia vs Purwanto. Hakim mengabulkan dwangsom sebesar Rp. 100.000 perhari untuk setiap kali tergugat lalai melaksanakan putusan tersebut. Putusan lain No.18/G/2006.PHI.SRG, tanggal 19 Oktober 2006, dwangsom sebesar Rp. 400.000 perhari terhitung sejak putusan dibacakan sampai berkekuatan hukum tetap.

Syarat mengajukan dan mengabulkan tuntutan dwangsom berpedoman pada Pasal 606a Rv.

b. Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

Pemeriksaan dengan acara cepat diatur dalam Pasal 98 - Pasal 99 UU PPHI. Karena alasan tertentu, penggugat dapat mengajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat. Permohonan diajukan kepada ketua PHI. Permohonan pemeriksaan acara cepat bisa diajukan kalau terdapat kepentingan mendesak. Permohonan pemeriksaan acara cepat harus diuraikan di dalam surat gugatan. Agar petugas mengetahui permohonan itu, pemohon memberitahukan hal itu kepada petugas PHI pada waktu mendaftar gugatan. Ketua Pengadilan Negeri, *ex officio* Ketua Pengadilan Hubungan Industrial - menanggapi permohonan - akan mempertimbangkan alasan permohonan tersebut.⁴⁰⁷

UU PPHI tidak mengatur secara rinci jenis peristiwa yang dapat dikategorikan sebagai kepentingan mendesak. Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia (MARI) menerbitkan Keputusan Nomor: KMA/034/SK/IV/2006. Salah satu isinya mengatakan: yang dimaksud dengan kepentingan mendesak pada Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, antara lain: PHK massal, terjadi huru-hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum. Kalau permohonan dikabulkan, pemeriksaan dengan acara cepat dilakukan tanpa mengikuti prosedur pemeriksaan acara biasa. Dalam keputusan Ketua Mahkamah Agung di atas, yang dimaksud dengan tanpa melalui prosedur pemeriksaan adalah :

“Sidang pemeriksaan tidak terikat pada acara perkara perdata umumnya antara lain tentang tenggang waktu pemanggilan, replik/duplik dan hal-hal lain

⁴⁰⁷ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 184.

yang dapat menghambat proses acara cepat. Persidangan harus dilakukan pada hari kerja pertama setelah kedua belah pihak dipanggil dengan tata cara pemanggilan tercepat.”

Kewenangan mengabulkan dan menolak pemeriksaan acara cepat berada pada Ketua PHI. Permohonan dijawab dalam suatu penetapan.⁴⁰⁸ Penetapan harus terbit 7 (tujuh) dan kerja setelah permohonan diterima. Kalau permohonan acara cepat dikabulkan, 7 hari setelah mengeluarkan penetapan, ketua PHI menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Sebaliknya, kalau permohonan acara cepat ditolak, majelis hakim yang ditunjuk memeriksa perkara dengan acara biasa. Penetapan ketua PHI tentang pemeriksaan acara cepat, sifatnya final dan mengikat. UU PPHI melarang mengajukan upaya hukum?⁴⁰⁹

4. Putusan

Merujuk pada Pasal 1868 *jo* Pasal 1870 KUHPerdatta, R. Wiyono putusan hakim adalah akta autentik, sehingga putusan hakim mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna.⁴¹⁰ Putusan hakim dengan format yang ditetapkan oleh UU. Bila putusan PHI tidak salah satu syarat di bawah ini, mengakibatkan putusan itu batal.⁴¹¹ PHI memuat⁴¹²

- a. Kepala putusan berbunyi “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselesih

408 Yang disebut Ketua Pengadilan Negeri disini adalah *ex officio* Ketua PHI.

409 Pasal 98 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

410 R. Wiyono, Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal. 200.

411 Pasal 102 ayat (2) UU Nomor 2 tahun 2004.

412 *Ibid*, ayat (1)

- c. Ringkasan permohonan/penggugat dan jawaban temohon/tergugat yang jelas
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa
- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan
- f. Amar putusan tentang sengketa
- g. Hari, tanggal putusan, nama hakim, hakim *ad hoc* yang memutus, nama panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak

Mengadili perkara perselisihan hubungan industrial, PHI terikat pada waktu. PHI pada tingkat pertama memutus sengketa paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama dilakukan.⁴¹³ Setelah berakhir proses jawab menjawab, pembuktian dan kesimpulan, majelis hakim melaksanakan musyawarah majelis untuk menentukan putusan. Rapat musyawarah hakim bersifat rahasia. Kesimpulan rapat musyawarah dituangkan ke dalam putusan tertulis dan diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum.

Ketua dan anggota majelis hakim boleh berbeda pendapat dalam menentukan putusan. Pendapat berbeda boleh dimuat dalam putusan⁴¹⁴ dan menjadi bagian dari putusan yang disebut dissenting opinion (DO).⁴¹⁵

413 *Ibid*, ayat 103

414 Pasal 19 ayat (5) UU Nomor 4 tahun 2004 sebagaimana telah diubah dengan Pasal 14 ayat (3) UU Nomor 48 tahun 2009. UU itu tidak memberi penjelasan terkait hal apa perbedaan pendapat itu dapat dilakukan. Karena itu hakim tidak salah kalau berbeda pendapat, bukan saja mengenai penemuan hukumnya, tetapi juga meliputi penafsiran dan penerapan hukum.

415 Abdurrahman Saleh adalah hakim MA yang pertama kali membuat dan menyampaikan dissenting opinion secara terbuka. Pendapat berbeda itu terdapat dalam putusan kasasi Akbar Tanjung. Di dalam perkembangannya, dissenting opinion bisa disampaikan pada sernua tingkat pengadilan. Dalam lingkungan PHI, dissenting opinion dapat ditemukan dalam beberapa putusan. Misalnya, putusan perselisihan pemutusan hubungan kerja No. 90/G/2008/PHI.Bdg, tanggal 4 Nopember 2008, antara Kaswadi vs PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, putusan No. 65/G/2009/PHI.Srg, tanggal 30 April 2009 antara Yudiarti, dkk (53 orang) vs PT Woneel Midas Leather. Ketentuan mengenai DO,

Perbedaan pendapat hakim dapat dibagi dua. Pertama, perbedaan terhadap substansi sampai amar putusan (*dissenting opinion*). Kedua, perbedaan pendapat hanya pada pertimbangan atau argumentasi hukum tanpa mempermasalahkan amar putusan (*concurring opinion*).

Laica Marzuki - mantan hakim konstitusi - yang pernah menjadi hakim agung pada MA mengatakan pada masa beliau menjadi hakim agung, tidak boleh ada pendapat hakim yang berbeda. Kalau ada, ditutup dan tidak menjadi bagian dari putusan. Diakuinya, sekarang hakim sudah boleh membuka pendapat yang berbeda.⁴¹⁶

Indriyanto Seno Adji menjelaskan, *dissenting opinion* dikenal dalam proses hukum (pidana) dalam sistem skandinavia. *Dissenting opinion* merupakan perbedaan pendapat di antara hakim terhadap putusannya yang dijadikan wacana publik bagi kepentingan akademisi dan praktisi hukum. Menurutnya, *dissenting opinion* merupakan bagian dari pendidikan hukum terhadap masyarakat.⁴¹⁷

Hakim dituntut objektif dalam memutus perkara. Selain memuat alasan dan dasar putusan, putusan hakim memuat pula pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan atau menyebut sumber hukum tak tertulis sebagai dasar mengadili.⁴¹⁸ Selain dari pada itu, hakim wajib memperhatikan perjanjian, kebiasaan, dan keadilan.⁴¹⁹ Hakim dalam ketenakatan itu dituntut menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup di dalam masyarakat.⁴²⁰

lihat Pasal 14 ayat (3) UU No. 46 tahun 2009.

416 Koran Kompas, Kamis 7 Mei 2009, hlm. 3

417 Indriyanto Seno Adji, *Humanisme dan Pembaharuan Penegakan Hukum*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2009, hal. 27-28.

418 Pasal 25 Undang-Undang Nopmor 4 tahun 2004.

419 Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

420 Pasal 28 Undang-Undang Nomor 4 tahun 2004 sebagaimana diatur kemudian dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009.

Pada saat memutus perkara, hakim diwajibkan memberi pertimbangan terhadap tuntutan pengugat.⁴²¹ Argumentasi dan bukti-bukti yang diajukan oleh pihak bersengketa harus ditelaah secara cermat dan teliti. Kalau gugatan dikabulkan atau ditolak, alasannya diuraikan di dalam pertimbangan hukum. Putusan yang tidak memberi pertimbangan secara komprehensif dan terangkan membuat pencari keadilan bingung dan tidak paham penyebab dari kealahannya. Keadaan seperti itu akan menuduh hakim melakukan kelalaian pencari keadilan yang keberatan dengan putusan hakim berpeluang menggunakan kelalaian itu sebagai alasan mengajukan upaya hukum. Meskipun demikian, kelalaian mempertimbangkan bagian tertentu dari suatu tuntutan. Secara doktrinal tidak otomatis mengakibatkan putusan menjadi batal. Kelalaian memenuhi kewajiban dalam Pasal 178 ayat (2) HIR,⁴²² Yahya Harahap mengatakan tidak selamanya mengakibatkan putusan menjadi batal. Menurutnya, kelalaian itu secara kasuistis cukup diperbaiki.⁴²³

Posita dan petitum merupakan batang tubuh surat gugatan yang harus disusun serasi, tali temali dan tidak boleh bertolakbelakang. Kesesuaian posita dan petitum mengikat pengadilan. Berdasarkan Pasal 178 ayat (3) HIR/ Pasal 189 ayat (3) RBg, hakim dilarang mengabulkan sesuatu lebih dari posita dan petitum. Mengabulkan sesuatu di luar posita dan petitum merupakan tindakan melampaui batas kewewenangan (*ultra vires/ultra petitum partium*).⁴²⁴ Secara doktrinal dikatakan bahwa putusan yang melanggar Pasal 178 ayat (3) HIR⁴²⁵ harus dibatalkan.⁴²⁶

421 Pasal 178 ayat (2) HIR/189 ayat (2) RBg.

422 "Hakim itu wajib mengadili segala bahagian tuntutan"

423 Yahya Harahap, *Op.Cit.* hal. 801.

424 *Ibid*, hal, 801

425 "Ia dilarang akan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak dituntut, atau akan meluluskan lebih dari pada yang dituntut."

426 Yahya Harahap, *Op.Cit.* hal. 802-803.

Pasal 178 ayat (3) HIR bersifat imperatif. Ultra petita dipahami di dalam perkembangannya tidak lagi dalam ruang lingkup yang sempit. Dalam putusan No. 556K/Sip/1971,⁴²⁷ tertanggal 8 Januari 1972, MA membolehkan hakim melakukan ultra petita. *Judex juris* mengatakan hakim dapat mengabulkan lebih dari pada yang digugat selama masih sesuai dengan kejadian materil. Kejadian materil itu adalah fakta-fakta yang diuraikan di dalam posita. Kebolehan hakim mengabulkan lebih dari petitum ditegaskan kembali dalam putusan No. 425K/Sip/1975. Kaidah putusan itu mengizinkan hakim mengabulkan lebih dari petitum asal sesuai dengan posita.⁴²⁸ Putusan No. 5K/TUN/1992, tanggal 6 Februari 1993, dalam sengketa tata usaha negara, MA mengatakan bahwa untuk menyelesaikan sengketa tata usaha negara, hakim dapat memutus ultra petita. Alasannya sebagai berikut:⁴²⁹

- a. "Walaupun pihak penggugat-penggugat tidak mengajukannya dalam petitum, Mahkamah Agung dapat mempertimbangkan dan mengadili semua keputusan atau penetapan-penetapan yang bertentangan dengan tatanan yang ada, yaitu putusan Mahkamah Agung No. 152K/Sip/1982.
- b. Adalah tidak dapat dibenarkan bila hakim membiarkan keputusan-keputusan dan/atau penetapan-penetapan yang bertentangan dengan tatanan hukum yang ada tersebut berlanjut hanya berdasarkan pertimbangan karena pihak-pihak dalam perkara tidak mengajukan pertentangan yang ada tersebut di persidangan, lagi pula adalah tidak pada tempatnya bila hak menguji hakim hanya dibatasi pada objek sengketa yang telah diajukan oleh pihak-pihak, karena sering objek sengketa tersebut harus dinilai dan dipertimbangkan dalam kaitan-

427 Bidara, *Loc.Cit.*

428 R. Wiyono, *Op.Cit.*, hal. 197.

429 *Ibid*, hal. 198-199.

nya dengan bagian-bagian penetapan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang disengketakan antara kedua belah pihak (ultra petita).”

Putusan di atas dapat menjadi pedoman dalam memutuskan sengketa PHI. Memperhatikan praktik ultra petita, PHI boleh melakukan ultra petita. Kalau pengusaha membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum provinsi (UMP), hakim bisa menggunakan UMP sebagai dasar menghitung hak pesangon. Kalau pekerja menuntut uang pesangon, tetapi di dalam menghitung haknya menggunakan upah lebih rendah dari UMP,⁴³⁰ Pada saat memutuskan uang pesangon, hakim boleh secara ultra petita menggunakan UMP. Contoh lain, pekerja menuntut uang pesangon tanpa menuntut uang penghargaan masa kerja, sedangkan masa kerja misalnya sudah tujuh tahun, selain mengabulkan uang pesangon, hakim boleh secara ultra petita menghukum pengusaha membayar uang penghargaan masa kerja. Alasannya, uang penghargaan adalah hak normatif pekerja yang sudah bekerja di atas 3(tiga) tahun.

Ketika mengajukan gugatan PHK, pengusaha sering tanpa pesangon. Gugatan seperti itu dilakukan tidak selalu karena pekerja melakukan pelanggaran berat. Kalau alasan PHK tidak sesuai dengan UU, PP atau PKB dan pekerja bersedia diakhiri hubungan kerjanya, hakim boleh memutuskan dengan ultra petita, yakni menolak gugatan penggugat tanpa pesangon, lalu menghukum pengusaha membayar pesangon.⁴³¹ Kalau PHI menga-

430 Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Sesuai Pasal 90 ayat (2) ayat jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep.231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, Pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan pembayaran upah minimum kepada Gubernur melalui instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.

431 Meskipun alasan pengusaha melakukan PHK tidak sesuai dengan fakta dan peraturan yang berlaku, karena alasan tertentu PHI mengabulkan dan mengatakan putus hubungan kerja pekerja. Alasan tertentu dimaksud

bulkangugatan PHK, tidak boleh mengesampingkan hak pekerja. Mencermatikan karakteristik kasus perselisihan hubungan industrial dan kemampuan stakeholders memahami hukum acara, PHI berpeluang melakukan ultrapetita. PHI tidak bisa mengelak dari ultra petita terutama ketika pekerjaselaku tergugat tidak mengajukan gugatan rekompensi.

Syarat formil gugatan selalu mendapat perhatian dari tergugat maupun hakim. Gugatan yang mengandung cacat formil membuka kesempatan tergugat mengajukan eksepsi. Ada beberapa alasan mengajukan eksepsi, misalnya : Surat gugatan tidak menyebutkan identitas penggugat secara lengkap, Surat kuasa penggugat cacat hukum, gugatan error in persona, gugatan kabur (*obscuur libeb, plurium litis consortium*), dan sebagainya. Hakim memberi penimbangan pada setiap eksepsi. Kalau eksepsi dikabulkan, perkara diputus NO⁴³².

Putusan NO bukan putusan akhir perkara. Putusan NO tidak menyentuh substansi perkara. Putusan NO tidak memberi kemenangan dan kekalahan kepada salah satu pihak. Putusan NO timbul karena syarat formil gugatan tidak terpenuhi. Oleh karena itu, putusan NO memberi kesempatan kepada penggugat mengajukan gugatan baru. Apabila putusan NO didasarkan pada alasan di bawah ini, penggugat masih boleh mengajukan gugatan baru, yakni:⁴³³

- a. Identitas penggugat atau tergugat tidak disebutkan secara jelas
- b. Surat kuasa cacat hukum

ada dua. Pertama, pekerja keberatan dengan alasan PHK, tetapi dapat menerima PHK, asalkan pengusaha membayar kompensasi sesuai hukum yang berlaku. Kedua, penggugat dan tergugat di dalam persidangan memperlihatkan hubungan yang tegang yang mencerminkan hubungan itu tidak harmonis lagi. Mengabulkan PHK dengan dua alasan itu dapat terjadi dengan mewajibkan pengusaha membayar uang pesangon.

⁴³² Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 191.

⁴³³ *Ibid.*

- c. Gugatan salah pihak (*error in person*)
- d. Kurang pihak (*plurium litis consortium*)
- e. Gugatan kabur (*obscur libel*)
- f. Gugatan prematur
- g. Gugatan yang sama sedang dalam proses kasasi

UU PPHI tidak mengatur tentang eksepsi kompetensi. PHI di dalam praktik mengadili eksepsi kompetensi. Eksepsi kompetensi muncul karena PHI memiliki kewenangan yang berbeda dengan pengadilan lain dan PHI berkedudukan di ibu kota propinsi. Eksepsi kompetensi dibagi dua macam, yaitu eksepsi kompetensi mengadili secara absolut dan eksepsi kompetensi mengadili secara relatif. Sesuai Pasal 133 dan Pasal 134 HIR, hakim wajib memutus terlebih dahulu eksepsi kompetensi. Putusan terhadap eksepsi kompetensi disebut putusan sela. Putusan itu diputuskan sebelum hakim memeriksa pokok perkara. Pemeriksaan perkara dihentikan kalau eksepsi terbukti. Sebaliknya, kalau eksepsi ditolak, pemeriksaan pokok perkara dilanjutkan. Kalau putusan sela mengabulkan eksepsi kompetensi, penggugat berhak mengajukan gugatan baru. Tetapi, gugatan harus diajukan kepengadilan lain sebagaimana diuraikan dalam pertimbangan putusan sela.

Kalau PHI menolak eksepsi kompetensi absolut, susunan amar putusannya sebagai berikut :⁴³⁴

- Menolak eksepsi kompetensi absolut yang diajukan oleh tergugat
- Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan mengadili perkara a quo
- Memerintahkan para pihak untuk melanjutkan pemeriksaan pokok perkara
- Menanggihkan biaya perkara yang akan ditentukan kemudian di dalam putusan pokok perkara

434 *Ibid.*, hal. 192.

Kalau eksepsi kompetensi relatif ditolak, amarnya disusun dengan kalimat sebagai berikut :⁴³⁵

- Menolak eksepsi kompetensi relatif yang diajukan oleh tergugat
- Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang memeriksa dan mengadili perkara a quo
- Memerintahkan para pihak untuk melanjutkan pemeriksaan pokok perkara
- Menanggihkan biaya perkara yang akan ditentukan bersama putusan pokok perkara

Apabila eksepsi kompetensi absolut dikabulkan, amar putusannya sebagai berikut:⁴³⁶

- Mengabulkan eksepsi kompetensi absolut yang diajukan oleh tergugat
- Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara a quo
- Menghukum penggugat membayar biaya perkara⁴³⁷

Kalau eksepsi kompetensi relatif dikabulkan, amar putusan sebagai berikut:⁴³⁸

- Mengabulkan eksepsi kompetensi relatif yang diajukan oleh tergugat
- Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara a quo
- Menghukum penggugat membayar biaya perkara.

Amar putusan pokok perkara selalu diawali dengan kalimat berikut ini:

- Mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya
- Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian

435 *Ibid.*

436 *Ibid.*

437 Biaya perkara dibebankan kepada negara atau pencari keadilan merujuk pada Pasal 58 UU PPHI. Besarnya biaya perkara disebutkan di dalam amar putusan.

438 *Ibid.*, hal. 193.

- Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya

Adapun putusan verstek disusun seperti ini:⁴³⁹ (1) menyatakan tergugat telah dipanggil secara sah dan patut tetapi tidak hadir; (2) mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya dengan verstek; atau (3) mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dengan verstek; (4) menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya dengan verstek.

Hakim wajib memberi pertimbangan hukum terhadap seluruh bagian tuntutan, baik yang dikabulkan maupun yang ditolak. Bagian yang dikabulkan diuraikan secara rinci di dalam amar putusan. Kalau gugatan ditolak, amar putusan lebih singkat, cukup menggunakan dua amar : (1) menolak gugatan penggugat seluruhnya; (2) menghukum penggugat membayar biaya perkara. Khusus dalam mengadili perselisihan hubungan industrial, hakim dapat membebankan biaya perkara secara alternatif, yakni kepada negara, penggugat, tergugat, penggugat dan tergugat secara tanggung renteng.⁴⁴⁰

5. Perjanjian Bersama

Penyelesaian perselisihan secara musyawarah dan kekeluargaan dilakukan tanpa melibatkan pihak ketiga, selanjutnya disebut penyelesaian bipartit. Saat bipartit berlangsung, para pihak membutuhkan kejujuran, ketulusan dan niat baik. Ketiga elemen itu memiliki pengaruh signifikan. Tanpa elemen tersebut, bipartit hanya melahirkan arogansi. Akibatnya, bipartit gagal menyelesaikan perselisihan.

Bipartit sebagai tahap awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebagai forum tertutup, bipartit dilembagakan sebagai sarana mencari solusi perselisihan. Kesediaan mengakhiri perselisihan melalui perdamaian merupakan kunci keberhasilan bipartit. Sebagai bagian dari sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, bipartit merupakan instrumen

⁴³⁹ *Ibid.*

⁴⁴⁰ Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

hukum. Untuk mendukung argumentasi itu, ada dua alasan. Pertama, kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui bipartit, sifatnya final dan mengikat sepanjang butir-butir kesepakatan dituangkan ke dalam perjanjian bersama (PB) Serta mencatatkannya pada PHI. Kedua, penyelesaian perselisihan ke tahap mediasi, konsiliasi dan arbitrase tidak bisa dilaksanakan tanpa bukti penyelesaian bipartit.⁴⁴¹

PB memuat butir-butir kesepakatan penyelesaian perselisihan. Butir-butir kesepakatan dalam perselisihan PHK, misalnya uang pesangon, biaya pemulangan ke tempat asal. Nilai kompensasi PHK yang disepakati melalui PB bisa lebih kecil, tetapi bisa lebih besar dan ketentuan perundang-undangan kesediaan pekerja dan pengusaha menuangkan butir-butir kesepakatan ke dalam PB paralel dengan kedudukan PB sebagai hukum yang mengikat. Berdasarkan UU PPHI, PB memiliki kekuatan mengikat, kedudukannya sama dengan putusan PHI yang sudah berkekuatan hukum tetap. Syarat menuju posisi itu, salah satu pihak atau para pihak wajib mendaftarkan PB ke PHI setempat.⁴⁴²

PB yang sudah memiliki akta pendaftaran, bisa dilaksanakan melalui eksekusi.⁴⁴³ Pihak yang tidak patuh terhadap PB, kategorinya bukan prestasi. Kalau PB tidak dilaksanakan, pihak yang dirugikan tidak berhak mengajukan gugatan ke PN maupun PHI. Pihak yang terlibat di dalam PB dimaksud, haknya mengajukan gugatan hapus demi hukum. Dalam putusan Nomor : 57/PHI.G/2008/ PN.IKT.PST, tanggal 24 Juni 2008, PHI menolak gugatan penggugat. Menurut PHI, objek perselisihan sudah dituangkan kedalam PB yang memiliki akta pendaftaran. Apabila salah satu pihak tidak mematuhi PB, menurut PHI, langkah hukum yang bisa ditempuh

441 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 194.

442 *Ibid.*

443 Pasal 13 ayat (3) huruf b jo Pasal 23 ayat (3) huruf (b) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

bukan mengajukan gugatan, tetapi mengajukan eksekusi ke PHI.

PB merupakan perjanjian di bawah tangan. Oleh karena UU PPHI memberi kedudukan hukum yang kuat terhadap PB yang memiliki akta pendaftaran maka, PB tidak perlu dibuat dihadapan notaris. Meskipun PB dibuat di hadapan notaris, hal itu tidak menambah daya mengikat. Kalau pihak bersengketa menginginkan PB memiliki kekuatan hukum tetap, kewajiban pembuat adalah mendaftarkan PB ke PHI. PB yang dibuat dihadapan notaris, kalau tidak didaftarkan di PHI, kekuatan hukumnya sama saja dengan PB di bawah tangan.⁴⁴⁴

Menyusun PB lebih mudah dari pada menyusun perjanjian bisnis. Prinsip utama dari pembuatan PB adalah mendaftarkannya pada PHI. UU PPHI tidak mengatur syarat administrasi pendaftaran PB. Pendaftaran PB di dalam praktik diajukan dengan surat permohonan dengan melampirkan: PB asli yang ditandatangani pekerja dan pengusaha, foto copy kartu tanda penduduk atau kartu identitas lainnya yang sah dari para pihak, dan surat kuasa bagi mereka yang diwakili kuasanya.

Sebelum UU PPHI diberlakukan Sebagai hukum positif, kesepakatan penyelesaian perselisihan perburuhan sering dituangkan ke dalam kesepakatan bersama (KB). Pada dasarnya fungsi KB sama dengan PB. Permasalahan yang sering muncul, ketika pengusaha atau pekerja mengingkari KB, upaya paksa tidak tersedia, akibatnya keraguan menyelesaikan perselisihan melalui KB pun muncul. Keraguan itu muncul dari realitas bahwa ketika itu hukum perburuhan tidak mengatur kedudukan hukum KB sama seperti PB.

Pihak yang terlibat dalam PB berpotensi mengingkari perjanjian. PB yang belum memperoleh akta pendaftaran dari PHI, kedudukannya tidak sama dengan PB yang memiliki akta pendaftaran. PB yang belum memiliki akta pendaftaran, tidak bisa dieksekusi. Ketika salah

⁴⁴⁴ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 195

satu pihak mengingkari PB, pihak lainnya bisa mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke PHI. Kalau Salah satu pihak mengajukan gugatan, butir-butir penyelesaian yang pernah dituangkan ke dalam PB, dianggap tidak pernah ada. Dengan begitu, gugatan yang diajukan pasca PB, kategorinya bukan gugatan pembatalan PB, tetapi sebagai gugatan perselisihan hubungan industrial. Mengadili substansi gugatan seperti itu, PHI terikat pada fakta persidangan. Hal-hal yang dituangkan ke dalam PB beralasan untuk dan karenanya bisa dikesampingkan. Adapun hak dan kewajiban para pihak, PHI mengembalikan pada hukum yang berlaku.⁴⁴⁵

Siapa yang wajib mendaftarkan PB? UU PPHI tidak mengatur secara rigid. Pendaftaran PB di dalam praktik bukan hanya dilakukan oleh pengusaha. Kadang kala dilakukan pekerja. Bahkan pendaftaran PB tidak selalu dilakukan secara bersama-sama. Idealnya PB didaftarkan oleh pekerja dan pengusaha secara bersama-sama. Hal seperti itu sering tidak terjadi karena UU tidak membedakan akibat hukumnya.

Inisiatif mendaftarkan PB sering dilakukan oleh pihak yang merasa diuntungkan atau pihak yang benar-benar berkeinginan mengakhiri perselisihan. Walau demikian, pekerja dan pengusaha masih enggan mendaftarkan PB ke PHI karena tidak bersedia membayar biaya pendaftaran yang tidak dilengkapi bukti yang sah. Pada dasarnya UU PPHI tidak mengatur kewajiban membayar biaya pendaftaran PB. Terkait hal itu, Rakernas MA, pada tahun 2009, bertempat di Palembang, memutuskan bahwa biaya pendaftaran PB tidak dipungut, kecuali membayar biaya PNBPN sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2008.

Pekerja dalam satu kasus perselisihan PHK bisa terdiri dari puluhan hingga ribuan orang. Kalau PB melibatkan banyak pekerja, UU PPHI tidak mengatur bahwa PB harus dibuat satu persatu maupun kolektif.

⁴⁴⁵ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 196.

Karena itu, PB bisa saja dibuat secara perseorangan maupun kolektif. PB kolektif artinya sama PB untuk semua pihak yang terlibat dalam satu perselisihan. Pendaftaran PB kolektif bisa menghemat biaya. Kalau pekerja di dalam satu PB berjumlah 1000 orang, akta pendaftaran PB cukup dibuat satu dengan merinci nama-nama pekerja. Kalau pendaftaran PB menyangkut 1000 orang, dibuat satu persatu, dan masing-masing PB dikenakan biaya PNBP misalnya Rp. 5.000, maka yang mendaftar PB harus membayar biaya PNBP sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah).

Bagian lain dari pendaftaran PB yang tidak diatur di dalam UU PPHI adalah mengenal batas waktu pendaftaran Apakah PHI boleh menerbitkan pihak di dalam PB mengajukan gugatan ke PHI? Merespon pertanyaan itu muncul dua pendapat. Pertama para pihak atau salah satu pihak wajib mendaftarkan PB sebelum pihak lain mengajukan gugatan tegasnya PHI harus menolak menerbitkan akta PB bila pendaftaran diajukan setelah gugatan diregister. Apabila PHI terlanjur menerbitkan akta pendaftaran PB, akta PB itu dianggap tidak sah. Konsekuensinya PHI dapat menerima mengadili gugatan penggugat sepanjang gugatan melampirkan anjuran. Kedua akta PB yang diterbitkan oleh PHI setelah meregister gugatan dianggap sah dan mengikat alasannya isi PB itu hasil kesepakatan kedua belah pihak. Asumsinya pendaftaran PB bisa dilakukan kapan saja sejauh para pihak belum pernah membatalkannya. Kalau pendapat kedua digunakan PHI pasti menolak gugatan penggugat. Mengingat fungsi PB penulis memilih pendapat kedua.⁴⁴⁶

Mengadili gugatan perselisihan HI yang sudah memiliki akta PB dari PHI, hakim lebih tepat menolaknya. Kalau gugatan dikabulkan, hakim tidak sejalan dengan tindakan administratif PHI maupun harapan UU PPHI. Oleh karena daya eksekutorial PB melekat pada tindak-

446 *Ibid.*, hal. 197.

an administratif PHI, yaitu akta pencatatan atau pendaftaran PB maka, hakim berkewajiban akta pendaftaran PB terhadap permohonan yang diajukan setelah salah satu mempertahankan eksistensi PB. Dengan demikian, hakim tidak tepat berpendapat berbeda dengan kepantaraan PHI yang menerbitkan akta PB. Kalau hakim mengatakan PB yang memiliki akta pendaftaran tidak sah maka, pencatatan PB tidak lagi menjamin kepastian hukum. Sebagai efek negatifnya masyarakat enggan menggunakan instrumen PB karena menganggap tidak menjamin kepastian hukum.

Substansi PB bisa dibagi menjadi dua. Pertama, kesepakatan mengenai pembayaran sejumlah uang, misalnya uang pesangon, dan kekurangan upah lembur. Kedua, kesepakatan untuk melakukan perbuatan hukum tertentu misalnya menyepakati kewajiban pengusaha mengubah hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT, atau mempekerjakan kembali pekerja pada jabatan semula dalam kasus PHK. Kalau ditinjau dan segi kewenangan mengeksekusi, sulit melaksanakan substansi PB yang kedua melalui pengadilan. Penyebabnya, substansi PB tersebut menyangkut perbuatan hukum yang pelaksanaannya tidak bisa dipaksa oleh pengadilan. Oleh karena itu, substansi PB harus disusun secara cermat, baik dari segi teknis maupun redaksi.⁴⁴⁷

Berikut ini contoh redaksi PB yang berpotensi menai masalah sehingga tidak bisa dieksekusi melalui pengadilan :

- a. Mewajibkan pengusaha membayar kepada pekerja berupa uang pesangon sesuai dengan UU (sebaiknya nilai pesangon diuraikan secara rinci).
- b. Mempekerjakan kembali pekerja pada bidang yang sesuai kebutuhan pengusaha (bidangnya tidak pasti).
- c. Pengusaha akan menambah kesejahteraan pekerja sesuai kondisi perusahaan (otoritas berada pada

447 *Ibid.*, hal. 198.

- pengusaha, komponen dan nilainya abstrak).
- d. Pekerja akan melaksanakan mutasi dalam waktu yang sesingkat-singkatnya (waktunya tidak pasti).
 - e. Kalau pekerja kembali mangkir bekerja, akan membuat surat pengunduran diri tanpa pesangon (bertentangan dengan UU).

6. Gugatan Intervensi

Sistem peradilan perdata Indonesia mengenal istilah gugatan intervensi. Dasar hukumnya Pasal 279-282 RV. Intervensi adalah suatu keadaan di mana pihak ketiga dilibatkan atau melibatkan diri sebagai pihak ke dalam suatu perkara yang sedang diproses di pengadilan, baik bertujuan mempertahankan kepentingan diri sendiri maupun membela kepentingan pihak lain. Pihak ketiga adalah pihak lain di luar penggugat dan tergugat. Untuk bisa diterima sebagai pihak ketiga ke dalam suatu perkara, misalnya sebagai voeging dan tussenkomst, yang bersangkutan harus mengajukan permohonan. Sedangkan, jika ingin bertindak sebagai vrijwiring, permohonan diajukan oleh tergugat atau oleh pihak ketiga itu sendiri. Permohonan itu ditujukan kepada majelis hakim yang memeriksa perkara disertai dengan alasan-alasannya. Kalau permohonan itu, menurut majelis hakim beralasan, permohonan dikabulkan dalam suatu penetapan. Ketua MA, di dalam Keputusan Nomor: KMA/034/SK/IV/2006, mengatur bahwa gugatan intervensi boleh diajukan dalam sengketa perselisihan hubungan industrial. Mengingat pihak yang mengintervensi (intervenient) muncul setelah gugatan diregister oleh PHI maka, permohonan intervensi bisa diterima meskipun pemohon tidak dilibatkan dalam proses mediasi/konsiliasi atau tidak disebutkan sebagai pihak berselisih di dalam anjuran mediator atau konsiliator.

Gugatan intervensi ada tiga macam⁴⁴⁸ Untuk memberi pemahaman yang lengkap, ketiganya diuraikan di bawah ini.

- a. Voeging⁴⁴⁹, yaitu permintaan pihak ketiga untuk masuk ke dalam satu perkara. Kehadiran pihak ketiga akan berpihak kepada salah satu pihak berperkara. Dengan adanya voeging, salah satu pihak mendapat teman menghadapi lawan. Syaratnya, pihak ketiga tersebut memiliki kepentingan dengan perkara. Pihak ketiga masuk bukan untuk membela salah satu pihak. Intinya, pihak ketiga dapat menggabungkan diri kepada penggugat maupun tergugat, sehingga voeging disebut juga menyertai. Menyertai sama dengan menemani salah satu pihak, memberi dukungan kepada salah satu pihak berperkara. Voeging dapat digambarkan dengan contoh berikut ini : A menggugat B supaya membayar utangnya. Kemudian C melakukan intervensi dengan mengatakan akan membayar utang si B. Kehadiran C menanggung kewajiban si B kepada si A. Dalam hubungan industrial bisa digambarkan sebagai berikut :

Serikat Pekerja Damai Makmur (SPDM) PT. X mengajukan gugatan kepada PT. X ke PHI. Serikat pekerja menuntut supaya dilakukan amandemen terhadap beberapa butir PKB yang sedang berlaku. Menyadari PKB yang digugat itu masih berlaku, dan merupakan hasil perundingan antara PT. X dengan Serikat Pekerja Bahagia Indonesia (SPBI) PT. X, lalu SPBI mengajukan intervensi. Misalnya menuntut poin-poin yang diminta diamandemen supaya ditolak oleh pengadilan.

- b. Tussenkomst, yaitu permintaan pihak ketiga masuk sebagai pihak dalam perkara yang sedang diperiksa oleh hakim tetapi tidak berpihak kepada pihak manapun. Pihak yang mengintervensi berposisi untuk menengahi.

448 A. Ridwan Halim, *Hukum Acara Perdata dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal. 71-72. Lihat Pasal 279 sampai dengan 282 Rv).

449 Pasal 279 Rv.

Kehadirannya untuk membela kepentingannya sendiri. Bahkan, pihak yang mengintervensi dapat mengajukan tuntutan kepada penggugat dan tergugat. Misalnya, Tuan X dan Y memperkarakan sebidang tanah yang mereka akui sebagai miliknya. Sebagai pihak yang mengintervensi, Z mengatakan tanah yang disengketakan oleh X dan Y adalah miliknya sendiri.

- c. Vrijwiring, yaitu permintaan pihak ketiga masuk sebagai pihak dalam perkara yang sedang diperiksa dengan tujuan untuk membebaskan salah satu pihak dari tuntutan lawan. Pihak ketiga masuk sebagai pihak atas permintaan salah satu pihak, disebut juga sebagai penjamin. Contoh : PT. Adonan mengambil alih PT. Adinan, akibatnya PT. Adinan menjadi bubar. Setelah pengambilalihan dilakukan, PT. Adonan membuat perjanjian dengan PT. Adinan. PT. Adinan diberi kewajiban membayar pesangon kepada ex pekerja PT. Adinan. Setelah PT. Adonan membayarpesangon ex pekerja PT. Adinan, ex karyawan itu mengajukan kembali tuntutan pesangon kepada PT. Adinan. Akibatnya antara ex pekerja dengan PT. Adinan muncul sengketa. Sebagai vrijwiring, PT. Adinan mengatakan hak pesangon pekerja sudah dibayar oleh intervenient dengan membuktikan pembayarannya. PT. Adonan masuk sebagai intervenient bertujuan membebaskan PT. Adinan dari tuntutan penggugat.

Pihak yang mengintervensi di dalam tussenkompst hadir sebagai pihak atas kehendaknya sendiri untuk mempertahankan haknya. Kehadiran pihak ketiga di sini bukan atas keinginan penggugat dan tergugat. Beda halnya dengan vrijwiring dan voeging. Pihak ketiga di dalam voeging hadir atas permohonannya sendiri, tetapi memihak kepada salah satu pihak berperkara. Sedangkan pihak ketiga di dalam vrijwiring hadir karena ditarik oleh tergugat memihak kepada tergugat.

PHI Jakarta Pusat pernah menerima gugatan intervensi berupa voeging. Praktik itu ditemukan dalam

putusan No. 187/PHI/G/2011/PN.JKT.PST,⁴⁵⁰ tanggal 13 Februari 2012. Bertindak sebagai penggugat adalah Riza Fauzi, S.H, dan Dodo Dwi Sukmono, selaku Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja PT PLN (Persero). Pada awalnya penggugat mengajukan gugatan perselisihan kepentingan mengenai PKB kepada PT. PLN (Persero). Ketika pemeriksaan perkara berlangsung, SP PLN yang dipimpin oleh Riyo Supriyanto mengajukan permohonan voeing. PHI mengabulkan permohonan itu. Pemohon diposisikan sebagai voeing. Selain membela kepentingannya sendiri, pihak ketiga membela kepentingan Judexfacti mengabulkan gugatan penggugat. Selanjutnya, tergugat pihak intervensi mengajukan PK ke MA. Upaya hukum itu diterima. Dalam putusan No. 170PK/Pdt.Sus/2012, tanggal 6 Desember 2012, MA membatalkan putusan judexfacti.

Penggugat intervensi di atas tidak pernah disebut sebagai pihak berselisih di dalam anjuran mediator. Posisi subjek huktun sebagai voeing dalam suatu perkara ditetapkan oleh majelis hakim dengan suatu putusan sela setelah mempelajari surat permohonan. Oleh karena perkara tidak semua memerlukan intervensi, maka voeing tidak dapat diterima dalam setiap perkara. Pemohon voeing harus menjelaskan permohonannya dengan alasan yang logis. Hakim dapat mengabulkan voeing kalau pemohon memiliki kepentingan langsung dengan perkara.

7. Kepailitan

Kepailitan salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan. Perusahaan banyak yang dipailitkan oleh kreditur. Amir Syamsudin menjelaskan, lembaga asing ikut Serta mendorong pemerintah memperbaiki sistem kepailitan. Di awal tahun 1998, presiden menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Per-

450 Objek perselisihan dalam perkara itu mengenai perselisihan kepentingan menyangkut perjanjian kerja bersama (PKB).

pu) Nomor 1 tahun 1998. Perpu itu kemudian disahkan menjadi UU Nomor 4 tahun 1998. Terakhir, UU itu di ganti dengan UU Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Kepailitan berkaitan dengan utang perusahaan. Sesuai UU yang mengaturnya, syarat mengajukan permohonan pailit terbilang tidak sulit. Apabila debitur mempunyai dua atau lebih kreditor, sedikitnya terdapat satu utang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, namun debitur tidak melunasinya kreditor bisa mengajukan pailit.⁴⁵¹ Ketika debitur dipailitkan, operasional perusahaan pasti tutup. PT. Dirgantara Indonesia (PT. DI),⁴⁵² PT. Cipta Televisi Pendidikan Indonesia (TPI) PT Telkom-sel contoh perusahaan yang pernah diputus pailit oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat. Namun demikian, MA membatalkan ketiga putusan itu.

Pekerja salah satu pihak yang dirugikan dengan putusan kepailitan. Kepailitan perusahaan mengakibatkan PHK massal. Menyadari akibat itu karyawan TPI ketika itu menolak proses pailit. Merupakan hal wajar ketika pekerja keberatan bila perusahaan tempatnya bekerja diputus pailit. Ancaman utama pailit adalah PHK PHK merupakan awal dari kehilangan mata pencaharian PHK itu sebagai sumber malapetaka bagi pekerja. Soe-pomo menjelaskan:⁴⁵³

“Putusnya hubungan kerja berarti bagi buruh permulaan dan segala pengakhiran permulaan dan berakhirnya mempunyai pekerjaan permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari

451 Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

452 Yang bertindak sebagai pemohon pailit adalah mantan pekerja PT DI. Pekerja di PHK melalui putusan P4P. Alasan permohonan pailit mengacu pada anggapan bahwa PT DI. Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat yang memenangkan pekerja itu, kemudian dibatalkan di tingkat kasasi.

453 Imam Soepomo, (Helena Poerwanto, SH dan Suliati Rachmat, SH – Penyunting), *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2001), hal. 164.

baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya”.

Pengurusan aset debitor pailit dilakukan kurator sebelum membayar hak para kreditur, kurator melakukan verifikasi terlebih dahulu terhadap aset dan jumlah kreditur. Verifikasi aset untuk mengetahui jumlah aset atau kekayaan debitor. Sedangkan verifikasi kreditur bertujuan untuk mengetahui berapa banyak jumlah kreditur dan utang debitor.

Hukum kepailitan mengenal tiga jenis kreditur, yaitu kreditur separatis, preferen dan konkuren. Kreditur separatis adalah kreditur pemegang hak-hak gadai, hipotik, dan jaminan fiducia. Kreditur separatis di dalam hukum kepailitan memiliki hak istimewa (privilege). UU memberi hak kepada pemegang hak tanggungan untuk menjual benda-benda yang dijadikan sebagai jaminan melalui proses pelelangan tanpa putusan pengadilan disebut *parate executie*.⁴⁵⁴ Kreditur boleh menggunakan hak tersebut ketika perusahaan tidak dinyatakan pailit. Kalau debitor dinyatakan pailit, pemegang hak tanggungan tidak boleh menjual barang bagunanan milik debitor. Penjualan aset debitor hanya boleh dilakukan kurator. Aktualnya, hak privilege ditandai dengan pembayaran tagihan yang didahulukan dan kreditur-kreditur lainnya. Hak privilege muncul ketika kekayaan debitor tidak cukup melunasi semua utangnya.⁴⁵⁵ Singkatnya, pihak yang pertama mendapat haknya adalah kreditur separatis, disusul oleh kreditur preveren dan konkuren.

Tuntutan hukum terhadap debitor dinyatakan gugur sejak krediturmengajukan gugatan kepailitan. Kaidahnya memberi pemahaman bahwa kalau PHI mengetahui debitor sedang dimohonkan pailit, PHI harus

454 Lihat Pasal 6 UU No. 4 tahun 1996 tentang Hak Tanggungan. Bandingkan dengan Pasal 15 ayat (3) UU No. 42 tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia.

455 Lilik Mulyadi, *Kompilasi Hukum Perdata Perspektif Teoritis dan Praktik Peradilan*, Alumni, Bandung, 2009), hal. 322.

menghentikan pemeriksaan perkara. Namun demikian, Rakernas MA yang berlangsung di Palembang pada tahun 2009 merumuskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang diproses di PHI, yang diajukan sebelum permohonan pailit, pemeriksaan tetap dilanjutkan sampai hakim menjatuhkan putusan. Dengan begitu, larangan mengajukan gugatan kepada debitur pailit atau pengusaha, berlaku setelah putusan pailit ditetapkan pengadilan. Sebagai konsekuensinya, pekerja tidak boleh mengajukan gugatan pesangon kepada perusahaan yang dinyatakan pailit.

Lalu, siapa yang menetapkan hak pesangon pekerja? Kurator diberi kewenangan oleh UU menetapkan nilai pesangon pekerja. Untuk tujuan itu kurator tidak membutuhkan putusan PHI. Kurator menetapkan uang pesangon dengan persetujuan hakim pengawas. Kalau permohonan pailit diajukan sehubungan PHI memutuskan hak pekerja, kurator menetapkan hak pekerja tanpa bersandar pada putusan PHI. Sebaliknya, bila vonis PHI sudah ada sebelum vonis pailit, kurator menggunakan putusan PHI sebagai acuan pembayaran hak pekerja. Permasalahannya, UU tidak mewajibkan kurator merujuk pada putusan PHI. Oleh karena itu, kurator membayar hak pekerja lebih rendah dari putusan dan peraturan perundang-undangan adalah karena:⁴⁵⁶ (a) dalam kepailitan itu terdapat beberapa kreditur; (b) kedudukan pekerja hanya sebagai kreditur konkuren; (c) harta kekayaan debitur tidak sebanding dengan kewajibannya.

Pembagian jenis kreditur mengakibatkan pekerja tidak memiliki hak prioritas dalam mengajukan tagihan. Pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit, pembayaran upah dan hak-hak pekerja didahulukan. Kalau ketentuan itu dibaca sepintas lalu, pembayaran hak pekerja didahulukan dari semua kreditor. Dalam berbagai kasus pailit, urutan pembayaran hak peker-

⁴⁵⁶ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 204-205.

ja bukan yang pertama. Kompensasi PHK akibat pailit sering dihitung secara proporsional. Itu dampak dari Pasal 95 ayat (4). Kelemahan Pasal 95 ayat (4) melekat pada anak kalimat "...merupakan utang yang didahulukan pembayarannya." Pertanyaan dari ketentuan itu adalah, pembayaran hak pekerja, didahulukan dari kreditor yang mana?⁴⁵⁷ Kalau debitor memiliki kreditor separatis, pembayaran hak kreditor separatis didahulukan. Sesuai Pasal 1149 KUHPerdara, posisi pekerja sebagai kreditor berada pada urutan ke empat. Dalam sengketa antara pekerja PT. Stawvin Indonesia melawan Tafiizal Hasan Gwang dan Duma Hutapea, Pengadilan Niaga mengatakan pekerja bukan kreditor istimewa meskipun menurut undang-undang kedudukan hak pekerja sebagai kreditor preferen.⁴⁵⁸ Kedudukan kreditor

457 Sebelum RUU Ketenagakerjaan diundangkan menjadi UU Nomor 13 tahun 2003, dengan pengurus DPP KSBSI - ketika itu - Penulis bertemu dengan Herman salah seorang anggota Pansus RUU Ketenagakerjaan dari fraksi PDIP, bertempat gedung DPR. Penulis di dalam pertemuan itu mengingatkan dampak dari draf Pasal 95 ayat (4). Penulis menyampaikan bahwa Pasal 95 ayat (4) itu harus dipertegas supaya Penulis ketika itu mengusulkan, supaya menambah 3 (tiga) kata, dalam kalimat akhir pada ayat (4), yaitu kata "dari kreditor lainnya". Seandainya usul itu diterima, Pasal 95 ayat (4) akan mengatur sebagai berikut: "Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya dari kreditor lainnya," Sayangnya, usul itu ditolak, seraya mengatakan, "kita undungkan saja dulu, kalau nanti ada kekurangannya, baru diamandemen." Seandainya di dalam Pasal 95 ayat (4) terdapat kata didahulukan dari kreditor lainnya, pembayaran hak buruh bisa diutamakan dari kreditor separatis. Karena tidak terdapat kata didahulukan pembayarannya dari kreditor lainnya maka pembayaran hak (pesangon) pekerja bukan yang pertama dan utama. Dalam putusan No. 67/PUU-XI/2013 Mahkamah Konstitusi (MK) memberi makna atau norma baru terhadap Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003. MK mengatakan pembayaran upah pekerja diutamakan dari kreditor separatis dan tagihan kreditor lainnya, tetapi terkait hak lainnya akibat pailit seperti pesangon, didahulukan dari kreditor lainnya, namun dibelakangkan dari kreditor separatis. Maka, posisi pekerja sebagai penerima hak yang utama, hanya terjadi terhadap tuntutan upah yang belum dibayar sebelum perusahaan diputus pailit.

458 Siti Anisah, *Perlindungan Kepentingan Kreditor dan Debitor Dalam*

preferen, hakim menegaskan, berada di bawah kreditor separatis selaku pemegang hak tanggungan.⁴⁵⁹ Merujuk pada Pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13 tahun 2003. Siti Anisa mengatakan pekerja sebagai kreditor preferen. Ia menjelaskan:⁴⁶⁰

“Upah pekerja pada umumnya mengambil pelunasan atas hasil penjualan seluruh harta kekayaan debitor pada posisi keempat. Setelah pajak, kreditor separatis sebagai pemegang hak tanggungan, gadai, fiducia, hipotik, dan kreditor preferens dengan privilege khusus.”

Pasal 1149 KUHPerdata :

“Piutang-piutang yang diistimewakan atas semua benda bergerak dan tak bergerak pada umumnya ialah yang disebutkan di bawah ini, piutang-piutang mana dilunasi dan pendapatan penjualan benda-benda itu menurut urutan sebagai berikut :

- Biaya-biaya perkara yang semata-mata disebabkan pelepasan dan penyelesaian suatu warisan, biaya-biaya ini didahulukan dari pada gadai dan hipotik
- Biaya-biaya penguburan
- Semua biaya perawatan dan pengobatan dari sakit yang penghabisan
- Upah para buruh selama tahun yang lalu dan upah yang sudah dibayar dalam tahun yang sedang berjalan.... jumlah uang yang oleh si majikan harus dibayar kepada si buruh pada waktu akhirnya hubungan kerja (ini pesangon)⁴⁶¹
- Piutang karena penyerahan bahan-bahan makanan yang dilakukan kepada si berutang beserta keluarganya, selama waktu enam bulan yang terakhir
- Piutang-piutang para pengusaha sekolah berasrama, untuk tahun yang penghabisan

Hukum Kepailitan Indonesia, total media, yogyakarta, 2008, hal. 352.

459 *Ibid*, hal. 352

460 *Ibid*, hal. 350

461 Huruf tebal dan tegak miring dari penulis.

- Piutang anak-anak yang belum dewasa dan orang-orang yang terampuh terhadap sekalian wali dan pengampu mereka”

Siti Anisa menjelaskan tiga macam praktik peradilan menyikapi hak pekerja yang mengalami PHK akibat perusahaan pailit.⁴⁶² Pertama, putusan pengadilan menolak upah dan pesangon buruh sebagai utang pailit. Kedua, putusan pengadilan menempatkan kedudukan buruh bukan sebagai kreditor istimewa karena menurut UU kedudukan hak buruh sebagai kreditor preferen. Ketiga, putusan Pengadilan Niaga memberikan perlindungan kepada kepentingan buruh.

Mahkamah Konstitusi (MK) di dalam putusan No. 67/PUU-XI/2013 memberi penafsiran baru terhadap frasa didahulukan pembayarannya sebagaimana terdapat dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. MK memberi norma baru. Apabila debitor diputus pailit, menurut MK: (a) bayaran upah pekerja didahulukan dari semua kreditor; (b) pembayaran hak-hak lainnya dari pekerja didahulukan dari kreditor-kreditor lainnya, kecuali jika debitor memiliki kreditor separatis. Amar putusan MK mengatakan sebagai berikut :

1. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4179) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai: “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulu/can atas semua jenis kreditor termasuk atas tagihan kreditor sepamtis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan kreditor separatis”
2. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4179) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai pembayaran upah pe-

462 Siti Anisah, *Ibid*, hal. 357

kerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan kreditur separatis.

Kreditor badan hukum bukan satu-satunya pihak yang dapat mengajukan gugatan pailit. Pekerja Wiwin C dkk pernah mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan tempatnya bekerja (PT. Raxindo Apparel Industry) melalui Pengadilan Niaga Jakarta Pusat. Pekerja melakukan hal itu karena pengusaha dituduh tidak membayar upah dan uang pesangon yang telah diputus oleh P4P. Pengadilan menolak permohonan pekerja. Alasannya, putusan P4P yang menjadi dasar permohonan itu belum berkekuatan hukum tetap. Jika putusan itu harus dieksekusi, pengadilan mengatakan, harus melalui PN.⁴⁶³ Selanjutnya MA menegaskan bahwa kewajiban pembayaran yang timbul dari putusan P4P tidak masuk dalam pengertian utang karena pemenuhannya harus melalui eksekusi PN.⁴⁶⁴

Permohonan pailit lainnya diajukan sebanyak 544 pekerja terhadap PT.Hansung Garmino. Permohonan diajukan setelah PHI Bandung, dalam perkara No. 157/PHI.G/PN. Bdg/2009, menghukum PT. Hansung Garmino membayar uang pesangon. Untuk meyakinkan permohonannya, pemohon pailit mendalilkan bahwa termohon pailit memiliki lebih dari satu kreditor lain PT Bank CIMB Niaga PT Asuransi Kredit Indonesia (Askindo) dan tagihan pajak Pengadilan Niaga menolak permohonan pekerja. Pengadilan beralasan bahwa dalam perkara itu tidak terbukti ada kreditur lainnya. Hakim menilai pemohon tidak dapat membuktikan adanya tagihan Bank CIMB Niaga kepada Hansung.⁴⁶⁵ Pada bagian yang sama hakim mengatakan tagihan pajak bukan tagihan dalam kepailitan sehingga tidak diklasifikasi sebagai kreditor.

⁴⁶³ *Ibid*, hal. 351

⁴⁶⁴ *Ibid*, hal. 352

⁴⁶⁵ <http://www.Hukumonline.com>, Pailit Terhadap Hansung Garmino Ditolak, 8 April 09.

Permohonan pailit lainnya pernah diajukan pekerja terhadap PT Langsung Mulus Textile Mills. Dalam register perkara No. 72/Pailit/2009/PN.Niaga.JKT.PST, permohonan diajukan menggunakan putusan PHI. berbeda dengan kasus di atas PT Lansung sudah tutup sejak tanggal 1 Agustus 2008 Penutupan itu sudah dilaporkan pada kantor Dinas Tenaga Kerja.⁴⁶⁶

Uraian di atas meretas dua pendapat. Pertama pekerja menganggap upah dan uang pesangon yang ditetapkan oleh PHI sebagai utang yang bisa ditagih. Untuk menagih pembayarannya pekerja menggunakan proses pemailitan perusahaan. Kedua pengadilan menganggap bahwa hak atas upah dan uang pesangon yang ditetapkan PHI bukan alasan tepat mengajukan pailit sebab putusan PHI bisa dilaksanakan melalui prosedur eksekusi ril (*reele executie*).

Hakim pengadilan niaga nampaknya tidak menggunakan alasan yang sama ketika memutus permohonan pailit yang diajukan pekerja dalam permohonan pailit terhadap PT Hansung Garmino majelis hakim menolak permohonan pekerja Pengadilan beralasan pemohon tidak membukukan ada dua atau kreditor.

Uraian di atas memperlihatkan bahwa pelaksanaan putusan PHI bukan melalui permohonan pailit, tetapi melalui proses eksekusi ril. Ketika pengadilan niaga menilai putusan PHI mengenai upah dan uang pesangon sebagai utang yang dapat ditagih - dalam memutus permohonan pailit - hakim perlu mempertimbangkan dampak buruk yang akan ditimbulkan. Kalau pekerja sebagai pemohon pailit, tetapi jumlahnya lebih sedikit dari pekerja yang menginginkan kelangsungan bekerja, hal itu bisa saja dijadikan alasan menolak permohonan pailit. Putusan hakim menolak permohonan pailit tidak menutup hak pekerja memperoleh haknya. Untuk merealisasi pembayaran, pekerja dapat mengajukan eksekusi. Kalau operasional pemisahaan masih berjalan baik, pekerja lebih tepat tidak mengajukan permohonan pailit. Lain halnya bila operasional perusahaan sudah berhenti total. Kalau PHI menetapkan hak pesangon pekerja, tetapi perusahaan tidak membayar, sedangkan operasional

⁴⁶⁶ <http://www.Hukumonline.com>, Mantan Karyawan Pailitkan Perusahaan Tekstil, 4 Desember 2009.

perusahaan sudah berhenti, permohonan pailit pekerja bisa dipahami sebagai upaya mencegah perusahaan mengalihkan asetnya kepada pihak lain. Namun demikian, permohonan pailit harus selalu berpedoman pada normanya.

Debitor yang divonis pailit tidak berhak mengurus keayaannya sendiri. Untuk mengurus harta pailit, pengadilan menunjuk seorang atau lebih kurator. Kurator diberi kewenangan membereskan boedel pailit dan menjualnya secara sah. Hasil penjualan aset digunakan membayar tagihan pajak, hak kreditor, dan honor kurator. Kalau nilai aset perusahaan lebih kecil dari utangnya, hak pekerja tidak bisa dibayar seluruhnya, begitu juga hak kreditor lainnya. Pekerja baru bisa lega dalam proses pailit kalau debitor tidak memiliki kreditor separatis, utang pajak, tetapi memiliki aset yang cukup.⁴⁶⁷

Perusahaan yang tutup karena alasan pailit mengakibatkan PHK. Pailit menciptakan pengangguran baru. Pengangguran merupakan masalah sosial. Saat debitor pailit, pekerja dan kreditor separatis mengalami kerugian berbeda. Pekerja kehilangan pekerjaan, kreditor lain kehilangan uang. Uang kreditor separatis yang hilang karena debitor pailit, dipersepsikan sebagai bagian dari resiko bisnis. Kepailitan satu debitor tidak mengakibatkan kebangkrutan bagi kreditor seperatis.⁴⁶⁸

Kepailitan mengubah harapan hidup pekerja dan keluarganya menjadi lebih buruk. Pekerja, anak, suami atau istri, dan anggota keluarga merasakan dampaknya secara langsung. Kredit rumah atau kendaraan pekerja otomatis menuai masalah. Ketika pelunasan cicilan rumah menjadi macet, bisa menggusur seisi rumah. Oleh karena itu, pekerja yang tempat kerjanya diputus pailit berharap mendapat pesangon untuk bisa digunakan mengatasi kebutuhan jangka pendek. Permasalahannya, pemberesan pailit membutuhkan waktu yang lama. Harapan pekerja diletakkan pada pundak kurator dan hakim pengawas. Sebelum draf pesangon difinalisasi, kurator berkonsultasi dengan hakim pengawas. Saat konsultasi berlangsung, hakim

⁴⁶⁷ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 210.

⁴⁶⁸ *Ibid.*, hal. 210-211.

pengawas memiliki kesempatan mengkoreksi rancangan pesangon yang dibuat kurator.

Pembagian jenis kreditur membuat hukum kepailitan tidak berkompromi kepada pekerja. Hukum kepailitan yang tegas itu memaksa kurator membagi hak kreditur berdasarkan kedudukan masing-masing. Menghadapi proses pemberesan kepailitan dan pembagian boedel pailit, pekerja hanya bisa menggugah hati nurani kurator dan hakim pengawas. Hal seperti itu terjadi karena vonis pailit melumpuhkan hukum perburuhan sehingga tak berdaya melindungi hak normatif pekerja.

“Bagi penggugat, nasibnya akan sangat tergantung pada kebijakan Hakim Pengawas dan/atau Majelis Hakim-nya saja. Sejahuh mana hakim akan menggunakan diskresinya untuk memerintahkan penyelesaian perkara tersebut pada pengadilan yang bersangkutan, Serta kekuatan hukum penggunaan diskresi seperti ini, sementara ketentuan UU Kepailitan telah menyatakan proses di pengadilan tersebut gugur demi hukum. Bukankah sebenarnya ketentuan UU tersebut tetap dianggap berlaku? Dan gugurnya perkara tersebut terjadi tanpa perlu ada tindakan hakim; gugatan gugur demi hukum. Jurang antara norma dan rasa keadilan yang nyata, akibat adanya ketentuan pasal 29, tentu telah menghilangkan adanya kepastian hukum bagi khalayak pencari keadilan; dalam hal ini penggugat debitor (yang kemudian) pailit.”

BAB 4

SURAT KUASA

A. Pengantar

Pengusaha dan pekerja adalah pengguna Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI bisa dianalogkan sebagai ring tinju bagi pekerja dan pengusaha. Kuasa hukum boleh mewakili pekerja dan pengusaha lima pihak yang boleh bertindak sebagai kuasa hukum di dalam PHI, yaitu pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pengurus Apindo, advokat, pegawai perusahaan, dan keluarga pekerja. Pengurus organisasi pengusaha dan serikat pekerja meskipun bukan advokat - boleh mewakili anggotanya di dalam maupun di luar PHI.⁴⁶⁹ Untuk memastikan pihak yang hadir berwenang menurut UU, sebelum persidangan dilanjutkan, majelis hakim terlebih dahulu memeriksa eksistensi para pihak. Pemeriksaan untuk mengetahui legalitas advokat,⁴⁷⁰ pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pengurus Apindo, maupun hubungan keluarga. Kalau kuasa hukum itu seorang advokat, yang bersangkutan diminta memperlihatkan kartu advokat. Kalau kuasa hukum pekerja berasal dari serikat pekerja/serikat buruh, yang bersangkutan diminta memperlihatkan kartu tanda anggota (KTA) dari pekerja yang diwakili, SK sebagai pengurus organisasi, bukti pencatatan⁴⁷¹ serikat bu-

469 Pasal 87 UU Nomor 2 tahun 2004: "Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi, pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya."

470 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2003 tentang Advokat.

471 Jika yang bertindak sebagai kuasa hukum berasal dari DPC, DPD atau DPP, wajib memperlihatkan bukti pencatatan sesuai tingkatannya, ditambah dengan bukti pencatatan dari serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) tingkat perusahaan tempat di mana pekerja/buruh tercatat sebagai anggota SP/SB. Kalau kuasa hukum pekerja berasal dari pengurus SP/

ruh dari kantor Disnaker. Selanjutnya, kalau pengusaha diwakili oleh Apindo, diminta memperlihatkan KTA yang diwakili serta SK sebagai pengurus Apindo. Kalau kuasa hukum anggota keluarga, seperti suami atau istri, yang bersangkutan kartu keluarga. Pada saat pemeriksaan legalitas berlangsung, memeriksa surat kuasa khusus dari para pihak.

Peran dan fungsi pengurus organisasi pekerja dan Apindo di dalam tidak ubahnya dengan advokat. Pembentuk UU PPHI mempertimbangkan dua hal sehingga membolehkan pengurus serikat pekerja/serikat buruh dan Apindo beracara di PHI. Kedua hal itu terkait dengan kemampuan ekonomi pekerja dan fungsi SP/SB sebagaimana diatur dalam UU Serikat pekerja/Serikat Buruh. Adapun Apindo boleh menjadi kuasa hukum anggotanya didasarkan pada fungsi organisasi itu, yakni memiliki peran yang sama dengan SP/SB dalam urusan hubungan industrial. Hal itu tercermin dalam hukum ketenagakerjaan yang memosisikan Apindo dan SP/SB sebagai sarana untuk melaksanakan hubungan industrial.⁴⁷²

Surat kuasa yang digunakan beracara di dalam PHI adalah surat kuasa khusus. Surat kuasa dibuat secara tertulis (*in writing*). Surat kuasa merupakan akta, isinya memberi kewenangan kepada penerima kuasa (*lasthebber, mandatory*) untuk melakukan perbuatan hukum tertentu pada waktu dan tempat tertentu secara terbatas bagi kepentingan pemberi kuasa (*last-gever*). Hubungan hukum antara pemberi dan penerima kuasa menimbulkan hak dan kewajiban. Kewajiban penerima kuasa adalah memberi bantuan hukum sesuai kepentingan pemberi kuasa. Sedangkan hak pemberi kuasa adalah menerima bantuan hukum.

SB tingkat perusahaan, tidak perlu menunjukkan bukti pencatatan DPC dan seterusnya. Memperlihatkan pencatatan SP/SB tingkat perusahaan di hadapan persidangan untuk membuktikan bahwa serikat pekerja/serikat buruh tersebut benar-benar memiliki basis di dalam perusahaan. Apabila surat pencatatan serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan tidak dapat diperlihatkan, hal itu menunjukkan bahwa SP/SB yang bersangkutan tidak terdapat di dalam perusahaan tempat pemberi kuasa bekerja. Fakta demikian menegaskan bahwa pekerja (pemberi kuasa) adalah anggota serikat pekerja yang tercatat di luar perusahaan.

472 Pasal 103 UU No. 13 tahun 2003.

Kuasa hukum dalam menjalankan tugas berpotensi melakukan penyimpangan. Penyimpangan kuasa hukum dipastikan merugikan pemberi kuasa. Penyimpangan menjadi sumber masalah. Penyimpangan yang dilakukan pengacara ketika menjalankan tugasnya, bisa dipermasalahkan sampai kedewan kehormatan profesi⁴⁷³ organisasi. Kalau penyimpangan terbukti, organisasi menjatuhkan sanksi.

Bagaimana kalau penyimpangan itu dilakukan oleh pengurus SP/ SB dan Apindo yang bertindak sebagai kuasa hukum anggotanya? SP/SB belum memiliki kode etik bersama. Penyimpangan yang dilakukan SP/SB selaku kuasa hukum anggotanya, sejauh ini hanya menjadi urusan internal organisasi. Mengingat begitu banyak jumlah SP/SB, sudah layak apabila SP/SB membuat kode etik bersama. Kode etik bersama itu bisa berguna menata praktik advokasi sehingga praktik advokasi tidak mengorbankan pekerja. Mulai sering terdengar, pengurus organisasi yang bertindak sebagai kuasa, menyunat hak anggotanya, mulai dari mengambil sebagian sampai mengambil seluruhnya. Praktik seperti itu dipastikan merusak kredibilitas serikat pekerja.⁴⁷⁴

Bagian lain yang perlu diketahui bahwa surat kuasa yang ditanda tangani pemberi dan penerima kuasa memiliki kedudukan yang sama dengan perjanjian. Surat kuasa memberi kekuasaan kepada penerima kuasa bertindak untuk dan atas

473 Yuda Pandu, *Klien & Advokat Dalam Praktek*, (Jakarta : Indonesia Legal CenterPublishing, 2004), hlm. 198. Dewan Kehormatan Profesi adalah suatu badan yangdibentuk untuk memeriksa dan mengadili pelanggaran kode etik profesi (pasal 26ayat(5) UU No. 18 tahun 2003). Semula 7 (tujuh) organisasi advokat, tepatnya tanggal 23Mei 2003 menyepakati satu kode etik advokat Indonesia. Ketujuh organisasi itu adalahIkatan Advokat Indonesia (IKADIN), Asosiasi Advokat Indonesia (AAI), IkatanPenasehat Hukum Indonesia (IPHI), Asosiasi Konsultan Hukum Indonesia (AKHI),Himpunan Konsultan Hukum Pasar Modal (HKHPM), Serikat Pengacara Indonesia (SPI),Himpunan Advokat & Pengacara Indonesia (HAPI).Perkembangan lebih lanjut organisasi advokat membentuk organisasi tunggal bernama Persatuan Advokat Indonesia (PERADI)namun dalam perjalanannya beberapa advokat mendirikan Kongres Advokat Indonesia.

474 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 257.

nama pemberi kuasa guna menyelenggarakan suatu urusan.⁴⁷⁵ Penerima kuasa dalam menjalankan kuasa yang diterima boleh menunjuk pihak lain untuk melaksanakan sebagian dari kuasanya. Pemberian kuasa seperti itu disebut pemberian kuasa secara substitusi, disebut kuasa substitusi. Penunjukan kuasa substitusi bisa dilakukan kalau surat kuasa awal memberi kewenangan kepada penerima kuasa untuk memberi kuasa substitusi. Jika syarat itu terpenuhi, persetujuan dari pemberi kuasa asal tidak diperlukan. Mengenai perbuatan apa yang disubstitusikan, diuraikan di dalam surat kuasa substitusi. Kuasa substitusi di dalam praktik boleh menerima sebagian atau sejumlah kewenangan penerima kuasa asal (pemberi kuasa substitusi). Kalau seluruh kekuasaan disubstitusi kepada pihak lain, sebenarnya hubungan keperdataan antara pemberi kuasa dengan penerima kuasa asal tidak perlu lagi dipertahankan. Hal itu paralel dengan alasan, bahwa penunjukan seorang kuasa hukum tidak bisa dipisahkan dari unsur kepercayaan.

Pelaksanaan tugas kuasa substitusi harus dikontrol oleh penerima kuasa asal. Penerima kuasa substitusi bertanggungjawab kepada penerima kuasa asal (pemberi kuasa substitusi). Apabila penerima kuasa substitusi melakukan kesalahan, penerima kuasa asal atau pemberi kuasa substitusi. Mempenanggungjawabkan hal itu kepada pemberi kuasa asal.⁴⁷⁶ Dengan begitu, pemberi kuasa asal dapat menagih pertanggungjawaban dari penerima kuasa asal. Resiko hukum dalam hubungan kuasa mengingatkan pemberi kuasa substitusi untuk berhati-hati ketika mensubstitusikan kewenangannya kepada pihak lain.

Hubungan hukum antara pemberi kuasa (*lastgever*) dan penerima kuasa (*lasthebber*) berakhir setelah tugas yang diuraikan di dalam surat kuasa selesai dilaksanakan. Hubungan hukum yang berakhir karena alasan seperti itu merupakan hal normal. Hubungan hukum antara penerima dan pemberi kuasa - secara kasuistis - kadang berakhir sebelum

475 Pasal 1792 KUHPerdata.

476 Pasal 1803 KUHPerdata "Si kuasa bertanggungjawab untuk orang yang telah ditunjuk olehnya sebagai penggantinya dalam melaksanakan kuasanya."

kuasa hukum menyelesaikan tugasnya. Hal seperti itu bisa terjadi karena pemberi kuasa mencabut kuasa atau penerima kuasa mengundurkan diri. Untuk mencegah pemberi kuasa mencabut kuasa secara semena-mena, Sena mencegah penerima kuasa mengundurkan diri sebagai siasat licik, sebaiknya di dalam surat kuasa diatur syarat untuk melakukan dua perbuatan tersebut. M. Yahya Harahap mengatakan para pihak dapat menyepakati agar pemberian kuasa tidak dapat dicabut kembali (irrevocable), karena umumnya pasal-pasal hukum perjanjian bersifat mengatur (aanvullend recht) dan tidak bersifat imperatif⁴⁷⁷ Pasal 1813 KUHPerdara merinci empat alasan pemberian kuasa bisa berakhir, yaitu:

- a. Ditariknya kembali kuasanya si kuasa
- b. Dengan pemberitahuan penghentian kuasanya oleh si kuasa
- c. Dengan meninggalnya, pengampuannya atau pailitnya si pemberi maupun penerima kuasa
- d. kawinnya perempuan penerima dan pemberi kuasa.

Buku II Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Tata Usaha Negara⁴⁷⁸ merinci 4 alasan pemberian kuasa berakhir, yakni:

- a. Kuasa dicabut oleh pemberi kuasa
- b. Salah satu pihak meninggal dunia
- c. Penerima kuasa melepaskan kuasa atas kemauan sendiri (pasal 1813 KUHPerdara)
- d. Pemberi kuasa memberi kuasa kepada pihak lain dalam perkara yang sama maka dengan sendirinya pemberian kuasa pertama berakhir, kecuali ada klausul pada surat kuasa yang baru bahwa kuasa yang lama tetap berlaku.

B. Yang Dapat Bertindak Sebagai Kuasa Hukum

Pengurus SP/SB dan Apindo diberi hak khusus sebagai kuasa hukum dari anggotanya. UU PPHI tidak merinci nama-

477 M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata, Op.Cit*, hal. 2.

478 Mahkamah Agung RI, *Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Tata Usaha Negara Buku II*, Edisi 2009, hlm. 46.

-nama organisasi pekerja yang boleh beracara di PHI. Untuk memastikan hal itu, UU memberi syarat bahwa organisasi dimaksud adalah SP/ SB yang sah.⁴⁷⁹

Selain tidak menyebut nama SP/SB yang boleh beracara di PHI, UU PPHI tidak menyebut juga nama organisasi pengusaha yang dapat mewakili pengusaha di PHI. Tegasnya, UU PPHI tidak menyebut Apindo satu-satunya organisasi yang dapat mewakili pengusaha di dalam PHI. Lalu, apakah organisasi pengusaha sektoral seperti Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman (Gapmini) boleh mewakili pengusaha di sektor itu di dalam PHI?

Apindo di dalam praktik hubungan industrial mewakili pengusaha dalam urusan ketenagakerjaan. Di dalam lembaga ketenagakerjaan seperti LKS Tripartit, dewan pengupahan, dan lain-lain, pengusaha diwakili oleh Apindo. Organisasi pengusaha berbentuk sektoral, seperti Gapmimi, tetapi tidak mengurus hubungan industrial. Kenyataan itu menegaskan bahwa Apindo merupakan perkumpulan pengusaha lintas sektor. Organisasi pengusaha sektoral dan Apindo merupakan organisasi yang berada dalam bingkai Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia. Pembagian fungsi organisasi pengusaha itu

⁴⁷⁹ Serikat pekerja/serikat buruh dinyatakan sah apabila telah mengajukan dan menerima tanda bukti pencatatan dari Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Sudinakertrans) setempat (vide Pasal 18 - Pasal 24 UU Nomor 21 tahun 2000). Sudinakertrans adalah instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di tingkat kotamadya/kabupaten. Sebutan instansi ketenagakerjaan tidak sama di berbagai daerah. Propinsi Lampung menggunakan sebutan : Kantor Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi. Bandar Lampung : Kantor Dinas Tenaga Kerja, Lampung Selatan 1 Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Tulang Bawang: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Jambi : Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Kota Batam : Kantor Dinas Tenaga Kerja. Propinsi Kepulauan Riau : Kantor Dinas Perekonomian dan Tenaga Kerja. Banjarmasin 1 Kantor Dinas Tenaga Kerja, UKM dan Transmigrasi. Propinsi Riau 1 Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Kota Gorontalo : Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, Propinsi Gorontalo 1 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kabupaten Pasir 1 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Propinsi Kaltim 1 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pemerintah Kota Duma 1 Dinas Tenaga Kerja. Pemerintah Kota Tarakan : Kantor Tenaga Kerja. Pemerintah Kota Ambon, Sorong, dan Manado : Dinas Tenaga Kerja.

memastikan bahwa organisasi sektor seperti Gapmmi tidak boleh mewakili perusahaan di dalam PHI.⁴⁸⁰

Organisasi pekerja terdiri dari tiga bentuk, unitaris, federasi, dan konfederasi.⁴⁸¹ Hal ini diatur dalam Pasal I UUNO. 21 tahun 2000 : “Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/serikat buruh” SP/B kategori unitaris adalah SP/SB yang tidak bergabung kedalam federasi. Adapun federasi⁴⁸² terdiri dari beberapa SP/SB tingkat perusahaan yang sektor industrinya sama. Sedangkan konfederasi⁴⁸³ merupakan gabungan dari beberapa federasi organisasi pekerja. Jelasnya, anggota SP/SB adalah pekerja yang bekerja di dalam satu perusahaan. Anggota federasi adalah SP/SB yang berdiri di dalam beberapa perusahaan, sedangkan anggota konfederasi adalah sejumlah federasi SP/SB. Ketiga bentuk organisasi itu sama se-

480 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 260.

481 Pasal I UU Nomor 21 tahun 2000 1 (1) Serikatpekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menerima Pancasila sebagai dasarNegaradan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi negara KesatuanRepublikIndonesia. (2) Serikatpekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasiserikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 3: Serikatpekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikatpekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab. Pasal 4 ayat (I): Serikatpekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruhbertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya.Lihat juga Pasal 8 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga-Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep.187/men/X/2004: Pembuatan peraturan organisasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (I) ditetapkan sebagai berikut : a) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh tidak bergabung dalam federasi serikat pekerja/serikat buruh atau konfederasi serikat pekerja/serikatburuh maka peraturan organisasi dibuat oleh pengurus serikat pekerja/serikatburuh yangbersangkutan. b) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh bergabungdalam federasiserikatpekerja/serikat buruh maka peraturan organisasi dibuat olehpengurusfederasiserikat pekerja/serikat buruh. c) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh bergabungdalam konfederasi serikatpekerja/serikat buruhmaka peraturan organisasi dibuat olehpengurus konfederasi serikatpekerja/serikat buruh.

482 Pasal 1 butir 4 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000.

483 Pasal 1 butir 5 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000.

cara struktural. Ketiganya boleh membentuk struktur organisasi di tingkat kabupaten/kota, provinsi maupun nasional.

Mengingat SP/ SB sebagai Wadah berhimpun pekerja, pembentukan SP/SB⁴⁸⁴ fokus di dalam perusahaan. Sebagai bagian dari strategi pengembangan organisasi, SP/SB bisa saja dibentuk di luar perusahaan. Organisasi pekerja di dalam perusahaan⁴⁸⁵ disebut serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan. Pengurus SP/SB di tingkat perusahaan adalah pekerja yang bekerja di dalam perusahaan itu sendiri. Lain halnya dengan serikat pekerja di luar perusahaan,⁴⁸⁶ pengurusnya boleh berasal dari perwakilan SP/SB tingkat perusahaan. Bahkan, orang yang tidak bekerja aktif di dalam perusahaan, boleh menjadi pengurus SP di luar perusahaan. Kalau dikaitkan dengan federasi dan konfederasi, pengurus federasi berasal dari pengurus SP/SB, sedangkan pengurus konfederasi, berasal dari federasi. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah pengurus organisasi pada level : dewan pengurus cabang (DPC), dewan pengurus daerah (DPD), dewan pengurus pusat (DPP). Federasi dan konfederasi SP/SB dikualifikasi sebagai organisasi di luar perusahaan.

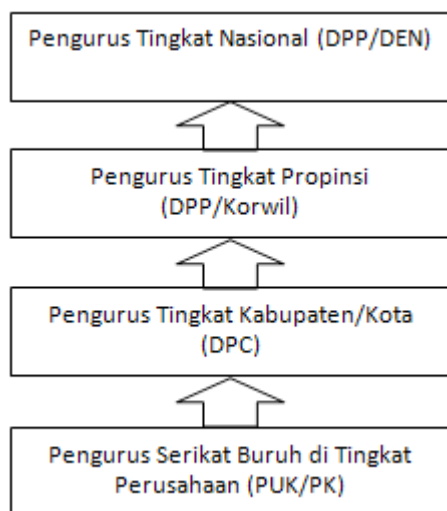
Konfederasi SP/SB di Indonesia, pada awal reformasi ada 3, yaitu Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSD), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Masing-masing konfederasi menaungi sejumlah federasi disebut anggota afiliasi.

484 Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000: "Serikat pekerja/serikatburuh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya."

485 Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 1 "Serikat pekerja/serikatburuh di dalam perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan."

486 Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000: "Serikat pekerja/serikatburuh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan."

SP/ SB berbentuk unitaris, federasi maupun konfederasi, memiliki hirarki organisasi. Struktur organisasi mencerminkan ruang lingkup organisasi. Pemerintah tidak menetapkan bentuk baku struktur organisasi SP/SB. Karena itu SP/SB bebas membentuk struktur organisasi. Struktur organisasi pekerja dari tingkat terendah sampai yang tertinggi dapat digambarkan sebagai berikut.⁴⁸⁷



Anggota SP/SB tingkat perusahaan adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan. Pekerja yang bekerja pada perusahaan A tidak boleh menjadi anggota serikat pada perusahaan B, dan sebaliknya. Keanggotaan dan kewenangan Serikat pekerja tingkat perusahaan bersifat otonom. Serikat pekerja satu perusahaan tidak boleh menjadi anggota SP/SB perusahaan lain, meskipun organisasi itu berafiliasi pada federasi dan konfederasi yang sama. Dengan lain perkataan, pengurus SP/SB tingkat perusahaan, hanya dapat membela anggotanya, tidak boleh bertindak sebagai kuasa hukum anggota SP/SB perusahaan

487 Penjelasan Pasal 87 UU No. 2 tahtm 2004: Yang dimaksud dengan serikatpekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal ini meliputi pengurus pada tingkatperusahaan, tingkat kabupaten/Kota, tingkat propinsi dan pusat baik Serikat pekerja/Serikat buruh, anggota federasi, maupun konfederasi.

lain. Oleh karena itu, pengurus SP/SB, federasi dan konfederasi yang dapat bertindak sebagai kuasa hukum anggota di dalam PHI adalah pengurus di tingkat :

- a. Perusahaan (pengurus komisariat, pengurus unit kerja)
- b. Kabupaten/Kota (Dewan Pengurus Cabang)
- c. Propinsi (Dewan Pengurus Daerah, Kordinator Wilayah)
- d. Pusat (Dewan Pengurus Pusat, Dewan Pimpinan Nasional, Dewan Eksekutif Nasional)

C. Syarat Surat Kuasa Khusus

Walaupun UU memberi kewenangan kepada pengurus SP/SB dan Apindo mewakili anggotanya di dalam PHI, pengurus tidak otomatis boleh mewakili anggotanya di dalam persidangan. Untuk mendampingi atau mewakili anggota, pengurus harus mendapat surat kuasa khusus.⁴⁸⁸ Surat kuasa khusus merupakan alas hak yang memberi kewenangan kepada kuasa mewakili pemberi kuasa. Pengurus organisasi tidak boleh mewakili pekerja di dalam PHI tanpa surat kuasa khusus. Surat kuasa khusus penting dalam pemeriksaan perkara. Karena itu, surat kuasa khusus harus disusun secara cermat dan benar. Untuk memastikan siapa saja pihak di dalam surat kuasa, identitas pemberi dan penerima kuasa, yang meliputi nama, alamat dan pekerjaan, harus diuraikan secara rinci. Identitas para pihak yang terdapat di dalam surat kuasa, sebaiknya diuraikan kembali di dalam surat gugatan. Oleh karena itu, identitas di dalam surat gugatan harus sama dengan identitas di dalam surat kuasa. Hakim memiliki hak menilai keabsahan surat kuasa meskipun pihak lawan tidak mengajukan keberatan. Tergugat di dalam praktik sering mengajukan eksepsi terhadap surat kuasa penggugat. Surat kuasa yang cacat mengakibatkan perkara diputus NO.

Untuk mencegah kekeliruan dalam menyusun surat kuasa khusus, harus berpedoman pada SEMA No. 6 tahun 1994.⁴⁸⁹

⁴⁸⁸ Pasal 123 HIR.

⁴⁸⁹ Sebelum SEMA No. 6 tahun 1994 diterbitkan, Mahkamah Agung beberapa kalimenerbitkan Surat edaran berkaitan dengan surat kuasa. Diantaranya Surat Edaran MANo. 2 tahun 1959 tentang Surat Kuasa Khusus.

SEMA mengatur empat syarat kumulatif surat kuasa khusus. Kalau salah satu syarat itu tidak terpenuhi, Yahya Harahap menjelaskan, surat kuasa itu tidak Sah.⁴⁹⁰ Keempat syarat itu adalah :

1. Menyebut Dengan Jelas dan Spesifik Surat Kuasa Untuk Berperkara di Pengadilan

Syarat surat kuasa berlaku kepada penggugat dan tergugat. Surat kuasa khusus menjelaskan ke mana alas hak itu akan digunakan. Jika surat kuasa akan digunakan di PHI, disebutkan pada bagian khusus. Bila surat kuasa tidak menyebut nama dan alamat pengadilan, surat kuasa itu tidak bisa digunakan ke pengadilan.

Isi surat kuasa penggugat dan tergugat pada umumnya sama. Perbedaan terletak pada bagian khusus. Surat kuasa penggugat pada bagian khusus tidak menyebut nomor register perkara. Alasannya, surat kuasa penggugat dibuat sebelum gugatan diregister di pengadilan. Sebaliknya, kalau tergugat diwakili kuasa, pada bagian khusus surat kuasa tergugat, harus menyebut nomor register perkara yang diwakili. Alasannya, surat kuasa tergugat dibuat setelah menerima surat panggilan sidang dari pengadilan.

2. Kompetensi Relatif

Selain menyebut nama pengadilan, surat kuasa menyebut yurisdiksi pengadilan. Lazim disusun sebagai berikut : “...mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat beralamat di Jln. M T Haryono Kara 52 Jakarta Selatan.” Surat kuasa yang hanya menyebut nama pengadilan, tanpa menyebut nama kotanya, dianggap tidak sempurna. Kewajiban mencantumkan alamat pengadilan terutama kepada penggugat. Surat kuasa yang menyebut secara eksplisit nama dan alamat pengadilan, maka surat kuasa itu tidak boleh digunakan ke pengadilan yang lain.

Surat edaran ini dicabut dengan SEMANo. 01 tahun 1971 tentang Surat Kuasa Khusus, dan terakhir surat kuasa khusus diatur dengan SEMA No. 6 tahun 1994.

490 M. Yahya Harahap, Hukum Acara Perdata, *Op.Cit.*, hal. 15.

Tempat mengajukan gugatan pada PHI berbeda dengan PN. Sesuai Pasal 118 ayat (1) HIR, Surat gugatan terkait perkara di luar perselisihan hubungan industrial, diajukan pada pengadilan yang meliputi domisili tergugat (*actor sequitur forum ref*). Prosedur itu tidak berlaku di dalam PHI. Gugatan perselisihan hubungan industrial, sesuai Pasal 81 UU PPHI, diajukan pada PHI yang menjadi wilayah hukum tempat pekerja bekerja. UU PPHI tidak mengatur pengecualiaan. Hal ini berbeda dengan Pasal 118 ayat (4) HIR. Penggugat di dalam ketentuan itu diberikan hak mengajukan gugatan pada pengadilan yang meliputi domisili hukum penggugat. Merujuk pada Pasal 118 HIR, terdapat 6 cara menentukan pilihan pengadilan sebagai tempat mengajukan gugatan, yaitu :

- a. Jika tergugat hanya satu, gugatan diajukan pada pengadilan yang menjadi tempat domisili tergugat
- b. Jika tergugat lebih dari satu dan masing-masing memiliki domisili pada wilayah hukum yang berbeda, gugatan diajukan pada pengadilan yang menjadi tempat domisili salah satu tergugat
- c. Apabila yang digugat benar-benar berutang dan yang lainnya sebagai penanggungnya, gugatan diajukan pada pengadilan yang meliputi domisili (salah satu) pihak yang benar-benar berutang
- d. Apabila domisili tergugat tidak diketahui, gugatan diajukan pada pengadilan yang meliputi domisili penggugat
- e. Dalam hal objek gugatan berupa barang tetap (tidak bergerak) dan domisili tergugat tidak diketahui, gugatan diajukan pada pengadilan di mana barang itu berada
- f. Gugatan diajukan pada pengadilan yang disepakati ke dua belah pihak (pilihan hukum)

Untuk mengantisipasi kemungkinan timbul konflik dalam menjalankan hubungan hukum, bagian penutup perjanjian mengatur klausul pilihan pengadilan. Klausul seperti itu mengikat sehingga penggugat tidak wajib mengajukan gugatan ke alamat tergugat. Pilihan itu mengandung ketenkataan. Salah satu pihak tidak boleh mengajukan gugatan padaspengadilan di luar yurisdiksi pengadilan yang diperjanjikan.

Apakah pekerja dan pengusaha boleh bersepakat untuk memilih yurisdiksi PHI di luar wilayah hukum pekerja bekerja? Untuk menjawab pertanyaan ini, sebaiknya perhatikan Pasal 57 UU PPHI. Ketentuan itu mengatur bahwa hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum berlaku sebagai hukum acara pada PHI. Di dalam praktik, PHI merujuk pada Pasal 57 UU PPHI sehingga sering menggunakan HIR/RBG sebagai rujukan hukum acara. UU PPHI tidak mengatur alternatif tempat mengajukan gugatan. Meskipun demikian, pekerja dan pengusaha dapat menggunakan Pasal 118 ayat (4) HIR sebagai rujukan untuk memilih PHI tertentu di luar wilayah hukum pekerja bekerja. Supaya pilihan itu mengikat, kesepakatan harus dibuat tertulis. Kesepakatan bisa dibuat pada saat bipartit maupun pada waktu lain sebelum gugatan diregister ke PHI.⁴⁹¹

Relevan dengan penjelasan di atas, dalam putusan sela No. 205/PHI.G/2008/PN.JKT.PST,⁴⁹² tanggal 23 September 2008, PHI Jakarta Pusat mengatakan berwenang mengadili gugatan penggugat meskipun tergugat bekerja di Bogor. Pilihan PHI oleh pekerja dan pengusaha di luar yurisdiksi PHI tempat pekerja bekerja ditemukan dalam putusan No.167/PHI.G/2012/PN.JKT.PST,⁴⁹³ tanggal 11 Desember 2012. Penggugat bekerja di Balikpapan, Kalimantan Timur. Kantor pusat perusahaan berada di Jakarta. Anjuran perselisihan PHK diterbitkan Disnaker Kota Balikpapan, tetapi gugatan perselisihan PHK diajukan ke PHI Jakarta Pusat. Oleh karena penggugat membuktikan antara pekerja dan pengusaha telah membuat surat kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan PHK di PHI Jakarta Pusat, merujuk

491 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 266.

492 Antara PT. Bristol-Myers Squibb Indonesia Vs Dino Agung Adha.

493 Antara Arif Islam vs PT. Angkasa Pura I (Persero).

pada kesepakatan tersebut, PHI Jakarta Pusat menyatakan berwenang mengadili gugatan tersebut.

Kesepakatan memilih penyelesaian perselisihan pada PHI lain di luar wilayah hukum tempat pekerja bekerja merupakan akses keadilan. Pilihan yurisdiksi pengadilan seperti pada contoh di atas bisa mengatasi masalah waktu, jarak dan biaya. Memilih PHI di kota lain - di luar tempat pekerja bekerja - harus dipastikan tidak mempersulit salah satu pihak untuk menghadiri persidangan. Memilih yurisdiksi PHI lain bertujuan untuk kemudahan bersama, Dalam kaitan itu, Pasal 81 UU PPHI mengikat sepanjang pekerja dan pengusaha tidak memilih PHI di luar tempat pekerja bekerja.⁴⁹⁴

1. Identitas dan Kedudukan Para Pihak

Bagian lain di dalam surat kuasa yang harus diuraikan adalah identitas penggugat dan tergugat. Kewajiban itu merujuk pada Pasal 102 ayat (1) huruf b UU No. 2 tahun 2004. Ketentuan itu mengatur bahwa putusan PHI memuat identitas para pihak yang meliputi nama, jabatan, kewarganegaraan, dan tempat kedudukan para pihak berselisih. Paralel dengan itu, di dalam surat kuasa - terutama penggugat - harus menyebutkan kedudukan para pihak, baik sebagai penggugat maupun tergugat. Contoh kalimatnya bisa disusun sebagai berikut : ...mewakili pemberi kuasa sebagai penggugat untuk dan karenanya mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja terhadap PT Alam Sejuk melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat beralamat di Contoh lainnya :mewakili PT Alam Sejuk sebagai Tergugat dalam perkara No. 234/PHLG/PNJKT PSTtanggal 12 Desember 2012 pada Pengadilan Hubungan Industrial

Menguraikan identitas di dalam surat gugatan bertujuan untuk memastikan siapa saja pihak yang berperkara. Identitas memberi informasi sehingga hakim mengetahui, apakah gugatan sudah tepat atau salah alamat/salah orang (*error in person*). Keperluan lainnya berkaitan dengan pemanggilan.

⁴⁹⁴ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 267.

Kalau nama dan alamat para pihak tidak diuraikan di dalam surat gugatan, PHI mengalami hambatan menyampaikan surat panggilan sidang. Karena itu, gugatan yang terkait dengan puluhan orang atau lebih, identitas para pihak tidak boleh disingkat, misalnya menggunakan kata Suparayo, dkk. Kalau PHI mengabulkan gugatan tetapi menulis nama para pihak dengan kata Suparayo, dkk pada saat melaksanakan, putusan itu bisa bermasalah.

2. Secara Ringkas dan Konkret Pokok dan Objek Sengketa Yang Diperkarakan

Bagian khusus surat kuasa harus menyebutkan secara ringkas dan konkret pokok atau objek perkara.

D. Surat Kuasa Untuk Kasasi, Peninjauan Kembali, dan Eksekusi

Surat kuasa khusus merupakan akte yang boleh dibuat di bawah tangan kuasa hukum yang mengurus perselisihan hubungan industrial di dalam PHI wajib memiliki Surat kuasa khusus. Sebelum UU Nomor 14 tahun 1985 berlaku, ketika mewakili klien di pengadilan, mulai dari tingkat pertama. Banding dan kasasi, kuasa hukum cukup menggunakan satu surat kuasa khusus. Syaratnya, Surat kuasa menyebutkan wewenang penerima kuasa mengajukan upaya hukum.

Setelah UU Nomor 14 tahun 1985 diberlakukan sebagai hukum positif ketika mengajukan upaya hukum, kuasa hukum harus menggunakan surat kuasa khusus yang baru. Kuasa hukum tidak dibolehkan menggunakan surat kuasa khusus yang digunakan pada tingkat pertama sebagai alas hak mengajukan upaya hukum. Kalau mengajukan upaya hukum, kuasa hukum harus menggunakan surat kuasa khusus yang baru. Pasal 44 ayat (1) huruf (a) UU Nomor 14 tahun 1985 mengatur sebagai berikut:

“Permohonan kasasi sebagaimana dimaksudkan Pasal 43 dapat diajukan oleh pihak yang berperkara atau wakilnya yang secara khusus dikuasakan untuk itu dalam perkara perdata atau perkara tata usaha negara yang diperiksa dan

diputus oleh Pengadilan Tingkat Banding atau Tingkat Terakhir di Lingkungan Peradilan Umum, Lingkungan Peradilan Agama, dan Lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara.”

Ketentuan di atas berlaku sampai ke tingkat PK. Tetapi permohonan eksekusi terhadap putusan berkekuatan hukum tetap tidak disinggung di sana. Putusan berkekuatan hukum tetap yang tidak dilaksanakan secara sukarela, bisa dilaksanakan melalui eksekusi. Pelaksana eksekusi putusan PHI adalah ketua PHI. Tindakan eksekusi tidak pernah ada tanpa permohonan eksekusi. Permohonan eksekusi dapat diajukan oleh penggugat atau kuasanya. Kuasa hukum yang mengajukan permohonan eksekusi wajib menggunakan surat kuasa khusus. Ditinjau dari hirarki penyelesaian perselisihan PHK, terhitung sejak gugatan diajukan, sampai permohonan eksekusi disampaikan, dibutuhkan empat Surat kuasa khusus.

UU PPHI tidak mengatur syarat khusus surat kuasa khusus. Kuasa hukum yang beracara di PHI mempedomani Pasal 44 ayat (1) huruf (a). Penerapan Pasal 44 ayat (1) huruf (a) - secara teknis - bisa mempersulit SP/SB mendapatkan surat kuasa lanjutan dari pekerja. Pekerja yang mengalami PHK sering bermigrasi ke kota lain. Hal itu menimbulkan kendala untuk mendapatkan surat kuasa mengajukan upaya hukum. Surat kuasa yang diterapkan pada era SEMA No. 6 tahun 1994, lebih ideal diterapkan kedalam PHI. Satu surat kuasa cukup mengurus satu perselisihan hubungan industrial - sepanjang menyebut peruntutannya secara rinci - mulai dari mengajukan gugatan, kasasi, sampai PK. Sedangkan terkait permohonan eksekusi putusan, kalau diajukan oleh kuasa huktun, sebaiknya menggunakan surat kuasa khusus yang baru. Hal itu penting untuk mencegah kemungkinan kuasa hukum menerima pembayaran dari suatu putusan di luar pengetahuan prinsipal.

Kalau praktik peradilan terkait surat kuasa khusus yang berlaku selama ini diterima secara kaku, merealisasi surat kuasa tinggal di dalam PHI menjadi sulit. M. Yahya Harahap mengatakan ketentuan Pasal 44 ayat (1) huruf (a) UU Nomor 14 tahun

1985 telah didukung dengan yurisprudensi. Harahap menunjuk pada putusan MA No. 51K/Pdt/1991.⁴⁹⁵

Praktik peradilan pada lembaga peradilan lain, sebelum PHI berdiri, menurut penulis tidak selalu cocok diterapkan ke dalam PHI. PHI Jakarta Pusat di dalam praktik sudah membolehkan pencari keadilan menggunakan surat kuasa tunggal untuk mengurus perkara, mulai dari di tingkat PHI sampai ke tingkat kasasi. Syaratnya, surat kuasa awal menyebut peruntukannya, selain untuk kepentingan beracara di PHI, sekaligus untuk mengajukan kasasi, membuat dan mengajukan memori dan kontra memori kasasi ke MA.⁴⁹⁶ Tetapi, untuk kepentingan PK, wajib menggunakan surat kuasa khusus yang baru. Alasannya, PK bukan upaya hukum biasa, melainkan upaya luar biasa.⁴⁹⁷

Dalam urusan surat kuasa khusus, PTUN menganut ajaran yang berbeda dengan PHI dan PN. PTUN membolehkan surat kuasa tunggal mulai dari tingkat pertama sampai PK. Di dalam buku pedoman teknis PTUN disebutkan bahwa "surat kuasa khusus dapat dibuat sekaligus untuk pemeriksaan tingkat pertama, banding, kasasi, peninjauan kembali asalkan hal-hal yang dikuasakan itu diuraikan secara jelas dan rinci."⁴⁹⁸ Syarat itu relevan dengan butir 2 SEMA No. 6 tahun 1994.⁴⁹⁹

Surat kuasa tunggal untuk satu perkara sangat efektif dan efisien karena memberi kemudahan bagi pencari keadilan. Surat kuasa khusus yang berbeda pada setiap tingkat pengadilan lebih tepat diberlakukan dalam hal penggugat atau tergugat mengganti kuasa hukum. Kalau melihat Pasal 44 ayat (1) huruf a UU Nomor 14 tahun 1985, dan butir 2 SEMA No. 6 tahun 1994, ke duanya mengatur kaidah yang berbeda. Menurut UU Nomor 14 tahun 1985, penggugat dan tergugat harus menggunakan

⁴⁹⁵ M. Yahya Harahap, Hukum Acara Perdata, *Op.Cit*, hal. 25.

⁴⁹⁶ Wawancara dengan Agus Suryawan, SH, petugas PHI pada PN Jakarta Pusat, tanggal 26 Nopember 2014.

⁴⁹⁷ *Ibid*.

⁴⁹⁸ Mahkamah Agung RI Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Tata Usaha Negara Edisi 2009 *Op.Cit* hal 45.

⁴⁹⁹ "Apabila dalam surat kuasa khusus tersebut telah disebutkan bahwa kuasa tersebut mencakup pemeriksaan dalam tingkat banding dan kasasi maka surat kuasa khusus tetap sah berlaku hingga pemeriksaan dalam kasasi tanpa diperlukan surat-surat khusus yang baru."

surat kuasa khusus yang berbeda pada setiap tingkat peradilan. Di sisi lain, butir 2 SEMA No. 6 tahun 1994 mengatakan cukup satu surat kuasa asalkan menyebutkan peruntukannya secara jelas.

Surat kuasa tunggal tidak selalu memberi dampak positif. Pada saat tertentu surat kuasa tunggal memiliki sisi negatif surat kuasa tunggal bisa dimanfaatkan kuasa hukum mengajukan upaya hukum tanpa persetujuan pemberi kuasa sekaligus melakukan perbuatan hukum di luar kehendak pemberi kuasa adapun sisi positif surat kuasa tunggal terletak pada kemudahan bagi kuasa hukum mengajukan upaya hukum tepat waktu.⁵⁰⁰

E. Surat Kuasa Substitusi

Penerima kuasa asal dapat menunjuk pihak lain untuk menjalankan urusan pemberi kuasa asal. Pemberian kewenangan seperti itu dibuat dalam surat kuasa substitusi. Kuasa substitusi diberikan hak untuk mengurus sebagian atau seluruh kepentingan pemberi kuasa asal. Pembelian kuasa substitusi dapat dilakukan apabila kewenangan itu diatur di dalam surat kuasa asal. Kalau surat kuasa asal tidak memberi kewenangan kepada penerima kuasa asal memberi kuasa substitusi, berpedoman pada putusan MA No. 755K/Sip/1970, tanggal 10 Juni 1971, dan putusan MA No. 321K/Sip/1974, tanggal 19 Agustus 1975, penerima kuasa asal tidak boleh memberi kuasa substitusi kepada pihak lain.

Pemberian kuasa substitusi, lajim di dalam praktik, digunakan untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Misalnya, menyerahkan replik atau duplik kepada hakim. Ketika surat kuasa substitusi dibuat hanya untuk menyerahkan replik atau duplik, setelah acara replik dan duplik berahir, surat kuasa substitusi tidak boleh digunakan lagi untuk urusan yang lain. Kalau penerima kuasa asal berkeinginan diwakili kembali dalam acara kesimpulan, harus memberi kuasa substitusi.

Surat kuasa substitusi timbul dari surat kuasa khusus asal. Yang dapat memberi surat kuasa substitusi adalah penerima surat kuasa khusus. Penerima kuasa memberi surat kuasa sub-

500 Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 272.

stitusi hanya untuk urusan yang masih berkaitan dengan surat kuasa asal. Kalau surat kuasa asal memberi kewenangan untuk mengajukan gugatan ke PN, surat kuasa itu tidak dapat dijadikan dasar memberi kuasa substitusi kepada pihak lain menghadiri persidangan di PHI. Argumennya merujuk pada surat kuasa khusus, dibuat khusus untuk berperkara di PN. Tegasnya, surat kuasa yang bersifat umum tidak dapat dijadikan dasar memberi kuasa substitusi. Dalam perkara No.177/PHI.G/2009/ PN.JKT. PST, tanggal 29 September 2009,⁵⁰¹ PHI mengatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima karena surat kuasa penggugat dinilai cacat hukum. PHI mengatakan surat kuasa khusus penggugat berasal dari surat kuasa yang bersifat umum yang tidak berkaitan dengan PHI.

Direktur HRD ada kalanya menerima surat kuasa yang bersifat umum dari presiden direktur (presdir). Surat kuasa seperti itu umum diberikan karena presdir berada di luar kota selama beberapa hari. Isinya memberi kewenangan untuk mengurus segala keperluan perusahaan. Ketika terjadi konflik hubungan kerja, direktur HRD menunjuk kuasa hukum dan menandatangani surat kuasa benindak atas nama perusahaan. Terdapat dua praktik terkait hal itu. Pertama, direktur HRD menandatangani surat kuasa tanpa menyebut surat kuasa yang diperolehnya dari presdir. Seolah-olah direktur HRD berwenang mewakili perseroan ke dalam pengadilan. Kedua, direktur HRD menandatangani surat kuasa dengan menyerbu surat kuasa yang diperoleh dari presdir sebagai dasar hukum dari tindakannya menunjuk kuasa hukum.

501 Antara PT. Adhira Dinamika Multi Finance vs Syahrir Zachri, Alas hak pemberikuasa menunjuk kantor advokat sebagai kuasa hukum didasarkan pada surat kuasakhususdari Direksi No. 003/SK-Dir/HRDGA-LGL/ADMF/III/2009, tanggal 30 Maret 2009, pada hal surat kuasa itu hanya memberi wewenang kepada Kepala HRR PT. AdhimDinamika Multi Finance, mewakili perseroan untuk menyelesaikan masalahketenagakerjaan Syahril Zachri di tingkat bipartit, tripartit, rnediasi, konsiliasi dan arbitrase. Sama sekali tidak menyebut peruntukannya di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam pertimbangan hukum PHI selanjutnya dikatakan bahwa Secara hukum yang berhakmewakili PT. Adira Dinamika Multi Finance menunjuk dan/atau memberi kuasa kepadaadvokat adalah direksi.

Bagaimana legalitas tindakan hukiun direktur HRD di atas ? Oleh karena direktur HRD bukan anggota direksi maka, ia tidak boleh bertindak mewakili perusahaan dengan cara memberi surat kuasa kepada kuasa hukum. Surat kuasa yang diperoleh dari presdir tidak bisa digunakan landasan memberi surat kuasa kepada pihak lain untuk mengurus perkara di pengadilan. Alasannya, surat kuasa tersebut bukan surat kuasa khusus untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di dalam pengadilan.

BAB 5

SURAT GUGATAN

Dalam pembahasan perselisihan hubungan industrial di atas telah dikemukakan bahwa apabila para pihak gagal dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi dan konsiliasi, maka para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan kata lain, untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak terlebih dahulu harus menyelesaikan perselisihannya melalui mediasi atau konsiliasi. Jadi, salah satu syarat untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah dilampirkannya risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, tanpa itu maka pengadilan akan menolaknya (Pasal 83 ayat (1) UUPPHI).

Di dalam acara gugat-menggugat di pengadilan, orang yang menuntut atau menggugat disebut sebagai penggugat, sedangkan yang dituntut atau digugat disebut tergugat. Baik penggugat maupun tergugat dapat orang perseorangan atau juga badan usaha. Untuk mengajukan gugatan melalui pengadilan, maka penggugat harus membuat surat gugatan. Surat gugatan adalah surat yang berisikan tuntutan penggugat yang merasa haknya dilanggar oleh tergugat untuk meminta putusan yang adil dari Hakim Pengadilan.

A. Persiapan Pembuatan Surat Gugatan

Sebelum penggugat membuat surat gugatan terlebih dahulu harus memahami jenis-jenis perselisihan pada hubungan industrial yang akan diperkarakan secara perdata dan duduk persoalan yang sebenarnya. Mengumpulkan fakta-fakta, alat-alat bukti, dan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi sebagai lampiran surat gugatan. Surat gugatan harus dilampiri dengan

risalah penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau mediasi, jika tidak pengadilan akan mengembalikan gugatan tersebut (Pasal 83 ayat (1) UUPPHI).

Selain itu, penggugat juga harus mengetahui dengan jelas status dari pihak yang akan digugat atau tergugat. Pengajuan gugatan terhadap pihak yang keliru atau yang tidak dapat mewakili suatu perusahaan yang berbadan hukum atau organisasi akan berakibat fatal, yang akan membuat gugatan tidak dapat diterima. Untuk itu perhatikan tabel di bawah ini.⁵⁰²

Tabel 7.1 Status Pihak yang Digugat atau Tergugat

No	Tergugat	Gugatan Ditujukan Kepada	Dasar Hukum
1.	Orang Perseorangan	Orang Perseorangan itu	
2.	Badan Hukum Publik (Negara/ Pemerintah)	Badan Hukum Publik itu yang diwakili Pemimpinnya RV	Pasal 6 Nomor 3
3.	Badan Hukum Privat (PT, Yayasan, dan Koperasi)	Badan Hukum itu diwakili Pengurusnya, bilatelah dibubarkan Kepada salah seorang pemberesnya	
4.	Firma	Seluruh Pesero/salah seorang Pesero	Pasal 6 Nomor 5
5.	CV	CV itu, diwakili Pesero Pengurus	Pasal 6 Nomor 5
6.	BUMN (Badan Usaha Milik Negara)	Pemerintah RI cq. Departemen yang membawahi BUMN cq. BUMN itu, diwakili Pimpinannya	

⁵⁰² Darwan Prinst, SH, *Strategi Menyasun dan Menangani Gugatan Perdata*, Citra Aditya Bakti, Bandung, cet. ke-2, 1996, hal. 5.

7.	BUMD (Badan Usaha Milik Daerah)	Pemerintah RI, c.q. Departemen yang membawahnya, c.q. Pemda yang membawahnya, c.q. BUMD itu sendiri diwakili oleh Pimpinannya	
----	---------------------------------	---	--

B. Pembuatan Surat Gugatan

Untuk membuat surat gugatan, HIR maupun RBg tidak mengaturnya, sehingga untuk membuat surat gugatan perlu diperhatikan syarat-syarat gugatan yang ditentukan dalam RV Pasal 8 No. 3 yang mengharuskan suatu gugatan pada pokoknya berisi:

1. Identitas para pihak
2. Posita atau *fundamentum petendi* (dalil-dalil konkret tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan dari pada tuntutan)
3. Petitum (tuntutan)

Syarat-syarat yang ditentukan di dalam RV di atas adalah syarat-syarat substansil suatu gugatan. Di samping syarat substansil tersebut, di dalam praktik pengadilan ada yang dinamakan syarat formal, yaitu:

1. Tempat dan tanggal pembuatan surat gugatan
2. Judul surat gugatan
3. Pengadilan yang dituju
4. Meterai dan tanda tangan

Dengan memperhatikan syarat-syarat tersebut, maka agar suatu surat gugatan dapat memenuhi syarat-syarat tersebut, dapat dibuat dengan kerangka sebagai berikut:

1. Tempat dan tanggal pembuatan surat gugatan
2. Judul surat gugatan
3. Pengadilan yang dituju
4. Identitas para pihak
5. Posita atau *fundamentum petendi*

6. Petitum atau tuntutan
7. Meterai dan tanda tangan

Agar mendapatkan pemahaman yang lengkap berikut ini akan diuraikan satu demi satu syarat-syarat tersebut.

1. Tempat dan Tanggal Pembuatan Surat Gugatan

Dalam surat gugatan biasanya secara tegas disebutkan tempat di mana gugatan itu diperbuat. Misalnya apakah gugatan dibuat di tempat domisili penggugat atau di tempat kuasanya?

Selanjutnya, disebutkan tanggal berapa, bulan berapa, dan tahun berapa gugatan itu diperbuat? Tanggal yang termuat pada kanan atas surat gugatan itu hendaklah sama dengan tanggal yang dimuat pada meterai surat gugatan. Apabila terdapat perbedaan antara tanggal-tanggal itu tadi, maka tanggal pada meterai yang dianggap benar.

Dengan adanya tanggal dalam surat gugatan, maka akan dapat diketahui dan berakibat hukum gugatan tidak dapat diterima dalam hal, antara lain sebagai berikut:⁵⁰³

- a. Gugatan menjadi kadaluwarsa, dalam gugatan yang berkaitan dengan tenggang waktu tuntutan hak yang disediakan oleh undang-undang. Pasal 82 UUPPHI menentukan bahwa gugatan oleh pekerja atas PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan itu dari pihak pengusaha.
- b. Gugatan menjadi tidak sah apabila tanggal yang tertera dalam surat gugatan lebih awal dari tanggal surat kuasa, apabila gugatan diajukan dengan menggunakan kuasa hukum.

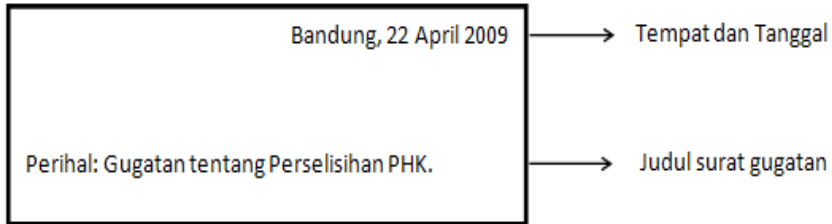
2. Judul Surat Gugatan

Judul yang dimaksud di sini adalah kalimat pendek yang dicantumkan pada bagian atas sebelah kiri dari lembar awal

⁵⁰³ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 100.

surat gugatan di bawah tempat dan tanggal pembuatan surat gugatan.

Kalimat pendek yang biasa digunakan dalam sebuah surat gugatan, misalnya:



Memang tidak ada keharusan untuk mencantumkan judul surat gugatan. Akan tetapi, pencantuman judul tersebut memudahkan pihak yang membaca, yaitu panitera, hakim atau tergugat, dan pihak-pihak lain yang terkait.⁵⁰⁴

3. Pengadilan yang Dituju

Selanjutnya, dalam membuat surat gugatan harus mencantumkan pengadilan yang dituju atau pengadilan yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan yang diajukan.

Untuk mengetahui pengadilan yang dituju, maka perlu dibahas lebih lanjut mengenai kewenangan pengadilan. Mengenai kewenangan pengadilan itu dibagi 2 (dua), yaitu sebagai berikut.

a. Kewenangan Mutlak/Kompetensi Absolut

Menurut Prof. Sudikno Mertokusumo, S.H., kewenangan mutlak atau kompetensi absolut adalah wewenang lembaga pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain, baik dalam lingkungan peradilan yang sama (PN, PT, MA) maupun dalam lingkungan peradilan lain (Pengadilan Negeri, Pengadilan Agama).⁵⁰⁵

Dengan kata lain, kewenangan mutlak ini menjawab pertanyaan, apakah pengadilan tersebut berwenang

⁵⁰⁴ *Ibid.*, hal. 101.

⁵⁰⁵ *Ibid.*

memeriksa perkara yang diajukan, apakah bukan kewenangan pengadilan lain?

Di dalam perkara perselisihan hubungan industrial (sengketa perburuhan) pengadilan yang berwenang secara absolut untuk memeriksa, mengadili, dan memutus adalah Pengadilan Hubungan Industrial yang ada pada Pengadilan Negeri (Pasal 56 UUPPHI). Jadi, untuk mengajukan gugatan tentang perselisihan hubungan industrial harus diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, tidak bisa perkara perselisihan hubungan industrial diajukan ke Pengadilan Negeri yang memeriksa perkara perdata pada umumnya atau apalagi ke Pengadilan Agama, dan lain-lain. Perkara sengketa perburuhan adalah kewenangan mutlak Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial ini sebagaimana telah diuraikan di atas adalah suatu pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Urnum, yang khusus menangani perselisihan hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial itu adanya di mana saja? Pengadilan Hubungan Industrial itu sekarang ada di Pengadilan Negeri di setiap ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi wilayah provinsi yang bersangkutan. Jadi, untuk saat ini hanya ada 1 (satu) Pengadilan Hubungan Industrial dalam 1 (satu) provinsi yang tempatnya ada di ibukota provinsi.

Berdasarkan Pasal 56 UUPPHI, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang, memeriksa, dan memutus:

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- 2) Di tingkat pertama mengenai perselisihan phk
- 3) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

b. Kewenangan Nisbi/Kompetensi Relatif

Setelah membahas mengenai kewenangan mutlak, selanjutnya yang tidak kalah pentingnya adalah tentang kewenangan nisbi. Kewenangan nisbi ini menjawab pertanyaan, pengadilan mana yang berwenang mengadili perkara ini?

Setelah kita tahu bahwa sengketa perburuhan ini harus diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, tentunya akan timbul pertanyaan seperti di atas, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang mana yang berwenang? Apakah PHI Serang? Apakah PHI Jakarta? Ataukah PHI yang lain.

Kalau dalam perkara perdata pada umumnya, gugatan diajukan kepada Pengadilan Negeri di Wilayah terdugut bertempat tinggal. Namun lain dengan sengketa perburuhan ini. Gugatan perselisihan hubungan industrial harus diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81 UUPPHI). Sebagai patokannya jadilah tempat pekerja bekerja, bukan tempat tinggal tergugat, jadi siapapun yang menggugat (pekerja atau pengusaha) tempat pekerja bekerja harus dijadikan patokan/pedornan.⁵⁰⁶

Di dalam surat gugatan penyebutan pengadilan yang dituju ini, ditulis sebagai berikut, yang mana sebagai contoh pekerja bekerja di daerah Bandung, Jawa Barat:



⁵⁰⁶ *Ibid.*, hal. 102.

4. Identitas Para Pihak

Setelah disebut pengadilan yang dituju, langkah selanjutnya adalah menyebutkan identitas para pihak dalam surat gugatan. Dalam membuat surat gugatan harus jelas identitas para pihak yang terlibat dalam persengketaan, baik pihak penggugat sendiri, maupun pihak tergugat dan kalau ada turut tergugat.

Penggugat ini kadangkala bisa lebih dari seorang, demikian pula tergugat yang juga bisa lebih dari seorang, yang dalam praktik disebut para penggugat dan para tergugat.

Penggugat maupun tergugat ini bisa perseorangan pribadi (pekerja/pengusaha perorangan) atau dapat juga merupakan suatu perusahaan yang berbadan hukum (PI Yayasan, Koperasi, BUMN/BUKMD) atau dapat juga suatu badan usaha yang bukan badan hukum (CV PD, UD).

Apabila para pihak tersebut merupakan perseorangan pribadi, maka harus disebutkan nama, pekerjaan, dan tempat tinggalnya. Jika para pihaknya merupakan badan hukum privat/publik, maka harus disebut nama badan hukum, tempat kedudukan, dan kantornya yang dapat dilihat pada anggaran dasar perusahaannya. Apabila para pihak dikuasakan, maka harus disebut nama, pekerjaan dan tempat tinggal si penerima kuasa.⁵⁰⁷

Di dalam surat gugatan penyebutan dan letak identitas para pihak disebut di bawah pengadilan yang dituju, dapat diikuti contoh sebagai berikut.

⁵⁰⁷ *Ibid.*, hal 103.

Bandung, 22 April 2009

Perihal: Gugatan tentang Perselisihan PHK.

Kepada Yth.,

Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada
Pengadilan Negeri Bandung

Jawa Barat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Alamat :

Pekerjaan :

yang selanjutnya disebut PENGGUGAT, dengan ini
mengajukan gugatan terhadap:

Nama :

Alamat :

→ Identitas Para
Pihak

5. Posita atau Fundamentum Petendi

Posita atau fundamentum petendi atau duduknya perkara adalah dalil-dalil konkret tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan daripada tuntutan. Di sini diuraikan tentang rangkaian kejadian dari awal mula adanya hubungan hukum antara penggugat dan tergugat sampai terjadinya sengketa atau diuraikan dari awal perbuatan melawan hukum tergugat, serta telah diadakan usaha penyelesaian secara damai melalui Bipartit dan penye-

lesaian di luar pengadilan mediasi atau konsiliasi tetapi tidak dapat terselesaikan dengan baik. Selain itu, disebutkan pula secara tegas apa yang menjadi dasar gugatan, dan apa saja yang akan dituntut oleh penggugat, jangan sampai duduk perkaranya kabur atau tidak jelas. Demikian pula harus disebutkan secara jelas mengenai objek sengketa berupa apa.

Dalam pembuatan surat gugatan, penempatan posita diletakkan di bawah identitas para pihak, untuk itu dapat diikuti contoh sebagai berikut:⁵⁰⁸

508 *Ibid.*, hal. 105-107.

1. Tempat dan tanggal pembuatan surat gugatan.
2. Judul surat gugatan.
3. Pengadilan yang dituju
4. Posita

Oleh karena itu berdasarkan fakta-fakta dan alasan hukum tersebut di atas, maka dengan ini Penggugat memohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung berkenan memutuskan:

PRIMER

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya
2. Menyatakan SK Direktur PT No tanggal tentang pengangkatan PENGGUGAT sebagai karyawan PT adalah sah dan berharga
3. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT putus terhitung sejak tanggal dikeuarkannya Surat Keputusan Direksi No tanggal tentang Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT
4. Menyatakan TERGUGAT telah melakukan cedera hukum dan merugikan PENGGUGAT
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar secara tunai kepada PENGGUGAT sebagai berikut:
 - 1) Uang Pesangon
 - 2) Uang Penghargaan Masa Kerja
 - 3) Penggantian Perumahan Serta Pengobatan
 - 4) Upah selama bulan s.d. yang belum dibayar
 - 5) dst
6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara ini
7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu walaupun ada kasasi dan lain-lain.

SUBSIDER

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

6. Petitum atau tuntutan

Dari uraian mengenai duduk perkara yang telah diuraikan secara runtut maka, ditarik satu per satu mengenai apa saja yang akan diminta/dituntut oleh penggugat kepada tergugat.

Petitum adalah apa yang diminta atau diharapkan penggugat agar diputuskan oleh hakim sebuah tuntutan dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu sebagai berikut:

a. Tuntutan Primer

Tuntutan primer atau tuntutan pokok yang langsung berhubungan dengan pokok perkara misalnya:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan secara hukum tergugat telah melanggar Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
3. Menyatakan secara hukum masa kerja penggugat pada CV Subur selama 9 tahun dihitung dan menjadi tanggung jawab tergugat sehingga keseluruhan masa kerja adalah 12 tahun
4. Menghukum tergugat untuk membayar upah yang belum dibayar dan bulan April 2007 sampai bulan Juli 2007 sebesar Rp 4.160.000 (empat juta seratus enam puluh ribu rupiah)
5. Menghukum tergugat untuk membayar secara tunai total keseluruhan:
Uang Pesangon Rp 18.720.000 + Uang Penghargaan Masa Kerja Rp 10.400.000 + Uang Penggantian Hak Rp 2.808.000 + IHT Rp 60.960 = Rp 33.188.960, (tiga puluh tiga juta seratus delapan puluh delapan ribu sembilan ratus enam puluh rupiah)

b. Tuntutan Tambahan

Tuntutan tambahan bukan tuntutan pokok tapi masih ada hubungan dengan pokok perkara. Iadi, setelah penggugat menuntut dengan tuntutan pokok, maka di samping itu juga penggugat masih dapat menuntut yang lain yang disebut dengan tuntutan tambahan, misalnya:

1. Mohon putusan dapat dijalankan lebih dahulu walaupun ada upaya hukum oleh tergugat.
2. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara.

3. Menghukum tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) apabila tidak melaksanakan isi putusan ini

c. Tuntutan Subsidair atau Tuntutan Pengganti

Mengenai tuntutan subsidair selalu diajukan sebagai pengganti apabila Hakim berpendapat lain. Biasanya tuntutan subsidair ini berbunyi: “agar hakim mengadili menurut keadilan yang benar” atau “mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Tujuan dari tuntutan subsidair ini adalah agar apabila tuntutan primer ditolak oleh hakim, masih ada kemungkinan hakim mengabulkan gugatan berdasar alasan atas kebebasan hakim atau keadilan. Di dalam surat gugatan letak daripada petitum atau tuntutan ini berada di bawah positu, untuk itu dapat diikuti contoh berikut:⁵⁰⁹

7. Meterai dan Tanda Tangan Penggugat

Setelah surat gugatan selesai disusun, maka surat gugatan itu dibubuhi meterai dengan ditandatangani oleh penggugat atau kuasa hukumnya (Pasal 118 ayat (1) HIR). Tanda tangan itu dibubuhkan pada bagian akhir surat gugatan dan ditempatkan di atas meterai yang cukup.

C. Pendaftaran Surat Gugatan

Setelah surat gugatan selesai dibuat atau disusun, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh penggugat adalah mendaftarkan gugatan tersebut kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang melalui petugas pendaftaran Pengadilan Hubungan Industrial. Mengenai kewenangan pengadilan, dapat dilihat pada uraian di atas tentang pembuatan surat gugatan (pengadilan yang dituju).

Setelah surat gugatan diterima oleh pengadilan, maka pengadilan akan meneliti surat gugatan itu, penelitian tersebut meliputi:

1. Identitas penggugat dan tergugat;
2. Apakah pokok persoalan dan alasan hukum yang dikemukakan

⁵⁰⁹ *Ibid.*, hal. 108-109.

- kan sudah jelas, logis, dan bisa dimengerti
3. Apakah pokok persoalan dan alasan hukum (posita) sejalan dengan tuntutan
 4. Apakah antara posita dan petitum tidak campur aduk atau terbalik-balik
 5. Apakah persoalan yang diperkarakan merupakan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat

Apabila isi surat gugatan dianggap cukup sempurna, maka gugatan akan didaftar dan diberi nomor perkara. Namun apabila gugatan masih ada kekurangan, maka pengadilan akan mengembalikan surat gugatan dan meminta penggugat untuk menyempurnakannya (Pasal 83 UUPPHI).

Dalam mendaftarkan gugatannya, apakah penggugat dipungut biaya perkara? Mengenai biaya perkara ini, Pasal 58 UUPPHI menentukan bahwa para pihak yang berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta).

Hal ini berarti bahwa terhadap perkara hubungan industrial yang nilai gugatannya Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta) atau lebih dikenakan biaya. Untuk itu pada saat penggugat mendaftarkan gugatannya, maka harus membayar biaya perkara atau yang lebih tepat panjar/perskot biaya perkara. Mengenai besarnya panjar biaya perkara setiap pengadilan berbeda-beda, sekadar untuk mengetahui komponen-komponen biaya perkara, di sini dikemukakan contoh panjar biaya perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung (Website PHI pada Pengadilan Negeri Bandung).⁵¹⁰

510 *Ibid.*, hal. 111.

Uraian	Panjar Biaya (Rp)	Pengeluaran (Rp)
Gugatan: Tarif untuk wilayah 1 (Kota Bandung) (1 penggugat, 1 tergugat) Rincian:	572.000	
a. Pendaftaran gugatan (PNBP)		30.000
b. Redaksi (PNBP)		5.000
c. Materai (Put. Sela dan Akhir): 2 x Rp 6.000		12.000
d. Panggulan Penggugat: 2 x Rp 75.000		150.000
e. Panggilan Tergugat: 3 x Rp 75.000		225.000
f. Pemberitahuan Putusan: 2 x Rp 75.000		150.000
Ketentuan:		
1. Untuk tambahan satu Tergugat dikenakan biaya:	300.000	
Wilayah I : 4 x Rp 75.000	400.000	
Wilayah II : 4 x Rp 100.000	500.000	
Wilayah III : 4 x Rp 125.000	600.000	
Wilayah IV : 4 x Rp 150.000		
2. Untuk alamat Tergugat dan Penggugat di luar wilayah I dikenakan biaya tambahan:	175.000	
Wilayah II : 7 x Rp 25.000	350.000	
Wilayah III : 7 x Rp 50.000	525.000	
Wilayah IV : 7 x Rp 75.000		

Oleh karena itu, dalam menyusun gugatan perselisihan hubungan industrial harus benar-benar diperhatikan tentang hal-hal yang telah diuraikan di atas.

Apabila pihak-pihak yang berperkara kurang jelas identitasnya, atau para pihak kurang lengkap, atau salah menggugat

pihak dalam perkara, akan mengakibatkan gugatan tidak dapat diterima oleh hakim, karena dianggap tidak sempurna.

Demikian pula apabila dasar gugatan kabur atau tidak jelas, maka nasib gugatnya tidak akan diterima juga oleh hakim. Begitu juga kalau objek perkara kurang jelas atau keliru, maka akan menyebabkan gugatan tidak diterima (dalam bahasa Belanda *Niet Onvankelijke verklaard/NO*).

Selain hal-hal tersebut ada lagi yang penting juga untuk diperhatikan adalah mengenai kewenangan pengadilan, pengadilan mana yang berwenang memeriksa dan mengadili perkara yang akan kita ajukan. Dalam Hubungan Industrial yang berwenang mengadili adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di tempat pekerja/buruh bekerja. Salah mengajukan gugatan ke pengadilan yang tidak berwenang akan mengakibatkan gugatan sia-sia atau tidak dapat diterima oleh hakim.

Oleh karena itu, dalam menghadapi suatu perselisihan, sebelum surat gugatan disusun, sebaiknya harus betul-betul ditelusuri duduk perkaranya, fakta-faktanya, dan bukti-buktinya. Setelah itu kita harus menentukan siapa yang akan kita gugat, apa yang menjadi objek sengketa, apa yang menjadi dasar gugatan, apa yang akan kita tuntut, dan ke mana surat gugatan harus kita ajukan.

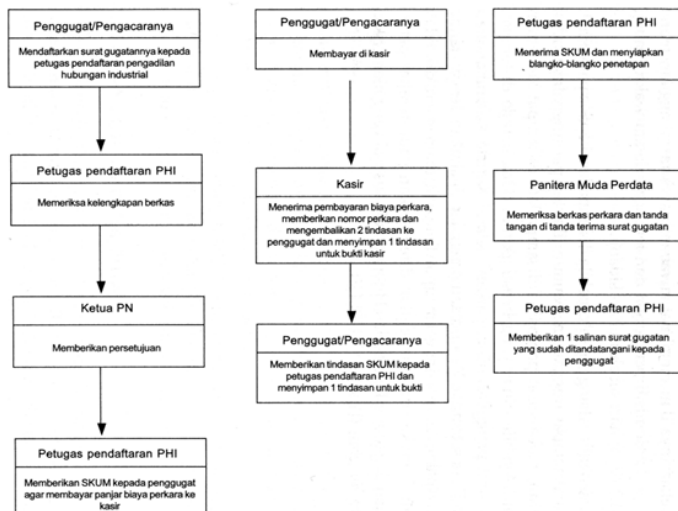
Dalam praktik memang tidaklah mudah menyusun surat gugatan, maka untuk membantu memahami/mernbuat surat gugatan perhatikan contoh gugatan secara menyeluruh di bawah.

D. Pemanggilan Para Pihak

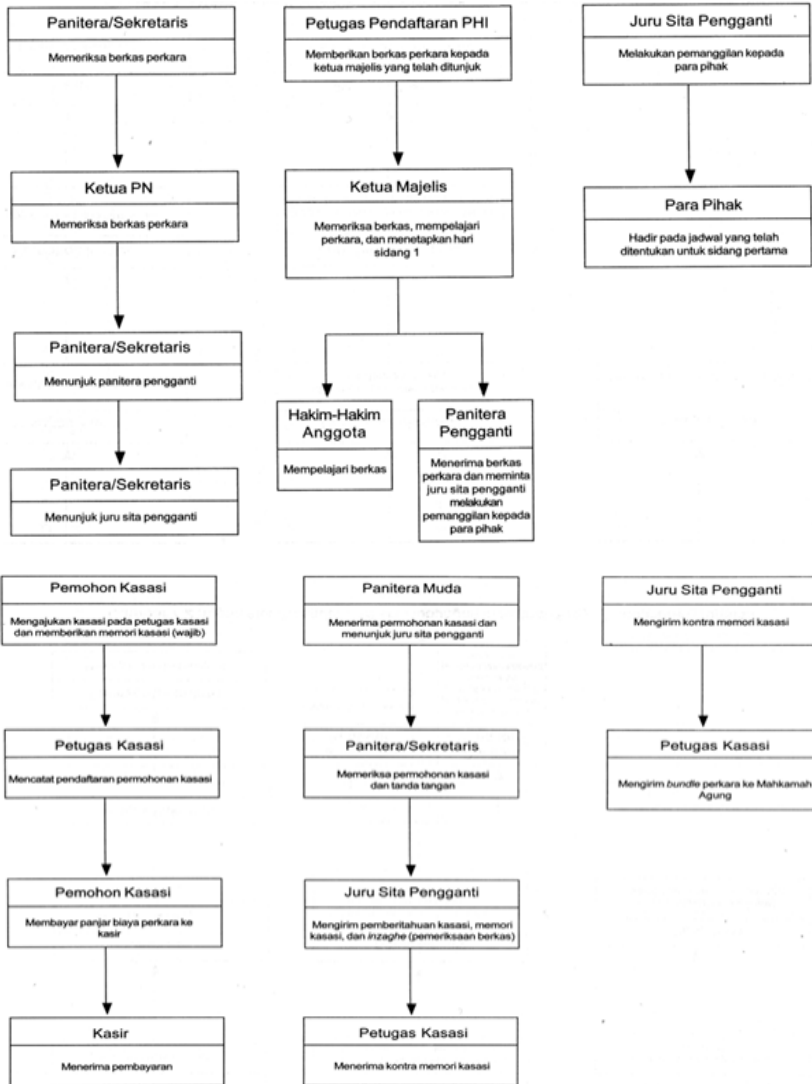
Setelah surat gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial, maka panitera kemudian menyampaikan berkas perkara tersebut kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial. Setelah menerima berkas perkara, Ketua pengadilan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja menetapkan Majelis Hakim untuk memeriksa dan memutus perkara tersebut. Untuk membantu Majelis Hakim ditunjuk seorang Panitera Pengganti (Pasal 88 UUPPHI).

Setelah itu maka Ketua Majelis menetapkan hari sidang setelah hari sedang ditetapkan maka Panitera Pengganti membuat surat panggilan kepada penggugat dan tergugat untuk hadir pada hari yang telah ditentukan surat panggilan yang ditujukan kepada tergugat dilampiri dengan surat gugatan dengan tujuan supaya tergugat dapat mempelajarinya dan membuat jawabannya surat panggilan mana ditujukan ke domisili penggugat dan tergugat dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari sebelum hari sidang.

Pemanggilan dianggap sah apabila disampaikan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya. Namun jika tempat tinggalnya tidak diketahui maka surat panggilan disampaikan di tempat kediaman terakhir. Apabila pihak yang bersangkutan tidak berada di tempat maka surat panggilan disampaikan melalui Kepala Kelurahan atau Kepala Desa setempat penerimaan panggilan dilakukan dengan tanda terima. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak diketahui maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara tersebut (Pasal 89 UUPPHI).⁵¹¹



511 *Ibid.*, hal. 113.



E. CONTOH SURAT KUASA KHUSUS

Surat Kuasa Khusus diperlukan apabila penggugat atau tergugat memberikan kuasa pada pihak lain/kuasa hukum.

SURAT KUASA KHUSUS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama :

Pekerjaan :

Alamat :, yang untuk selanjutnya disebut
PEMBERI KUASA

Dengan ini memberikan kuasa kepada

Nama :

Pekerjaan :

Alamat :, yang untuk selanjutnya disebut
sebagai PENERIMA KUASA

KHUSUS

Untuk dan atas nama PEMBERI KUASA mewakili PEMBERI KUA-
SA sebagai PENGGUGAT dalam perkara Penyelesaian perselisih-
an Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perkara Nomor di
Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri,
antara selaku Penggugat dengan selaku Tergugat.

Untuk itu PENERIMA KUASA dikuasakan untuk:

1. Membuat surat gugatan mengajukan surat gugatan meng-
hadiri sidang sidang memberikan keterangan argumentasi
pembuktian dan kesimpulan
2. Menandatangani segala surat surat yang diperlukan dalam
perkara
3. Menghadap semua pejabat instansi pemerintah yang diper-
lukan dalam urusan ini.
4. Mengajukan permohonan kasasi membuat memori kasasi/
kontra memori kasasi kepada Mahkamah Agung.
5. Surat kuasa ini dapat disubstitusikan kepada pihak lain.
6. Mengurus pelaksanaan putusan pengadilan (eksekusi).

Jakarta

.....

PENERIMA KUASA

PEMBERI KUASA

.....

.....

F. Contoh Surat Gugatan

Bandung, 16 Juni 2009

Perihal : Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial
Kepada Yth.
KETUA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
Pada Pengadilan Negeri Bandung

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

..... (Nama) alamat: Jl. Slamet No 2 Bandung, Pekerjaan: Manager Legal Offrcer, pada PT Abadi Jaya yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No 34 Bandung, dalam hal ini bertindak untuk diri sendiri yang selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT dengan ini mengajukan gugatan terhadap:

..... (Nama Perusahaan) yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No 34 Bandung yang selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT.

Adapun alasan atau duduk perkara pengajuan gugatan ini adalah sebagai I berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT merupakan karyawan di Perusahaan TERGUGAT terhitung sejak tanggal 16 Februari 2000, sebagai tertera dalam Perjanjian Kerja yang ditandatangani pada tanggal 16 Februari 2000. (P-1) (Bukti Penggugat Nomor 1)
2. Bahwa adapun jabatan terakhir PENGGUGAT adalah sebagai Manager Legal Officer, dengan gaji per bulan sebesar Rp 9.000.000,- (sembilan juta rupiah). (P-2)
3. Bahwa pada tanggal 14 Januari 2008 PENGGUGAT telah melakukan pekerjaan audit hukum (legal audit) di Departemen Pengadaan Barang dan Jasa, dan melalui audit tersebut telah ditemukan penyimpangan keuangan dalam jumlah yang cukup besar.
4. Bahwa atas temuan tersebut PENGGUGAT telah membuat laporan kepada Direktur Perusahaan.
5. Bahwa setelah pengaduan atas penyimpangan dilakukan, ternyata kedua pimpinan departemen tempat terjadinya penyimpangan tersebut telah membuat laporan yang mendiskreditkan PENGGUGAT, sehingga PENGGUGAT dianggap tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Bahwa pada tanggal 15 Februari 2009 PENGGUGAT telah dipanggil oleh Manajer Personalia dan diminta mengundurkan diri, karena

PENGGUGAT dianggap tidak bisa bekerja sama dengan pimpinan perusahaan.

7. Bahwa karena permintaan pengunduran diri tersebut bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan, maka PENGGUGAT menolak mengundurkan diri. Akibat penolakan tersebut, maka TERGUGAT telah memberikan surat skorsing kepada PENGGUGAT menunggu keluarnya surat izin PHK dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan terhitung sejak tanggal 14 Maret 2009. (P-3)
8. Bahwa alasan TERGUGAT dalam mengajukan PHK terlalu mengada-ada, yakni bahwa TERGUGAT sedang melakukan efisiensi perusahaan.
9. Bahwa atas persoalan tersebut PENGGUGAT dan TERGUGAT telah melakukan perundingan secara Bipartit, sebagaimana yang tertuang dalam Risalah Perundingan tertanggal 23 Maret 2009, 30 Maret 2009, dan 3 April 2009, namun perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan. (P-4)
10. Bahwa terhitung sejak bulan Juni 2009 TERGUGAT telah pula menghentikan pembayaran gaji PENGGUGAT dengan alasan masa skorsing telah melampaui 6 (enam) bulan.
11. Bahwa tindakan-tindakan TERGUGAT tersebut telah nyata-nyata bertentangan dengan hukum yang berlaku, yaitu melakukan PHK berdasarkan ketidaksenangan terhadap PENGGUGAT.
12. Bahwa sampai saat ini PENGGUGAT belum pernah melakukan kesalahan dalam bentuk apa pun (peringatan lisan, SP I, SP II, dan SP III), sehingga tidak ada alasan yang san dari TERGUGAT untuk melakukan PHK.
13. Bahwa mengingat PHK tersebut tidak mempunyai alasan yang satu secara hukum, maka menurut Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 PHK tersebut harus batal demi hukum.
14. Bahwa mengingat skorsing dan PHK tersebut batal demi hukum, maka undang-undang mewajibkan TERGUGAT mempekerjakan PENGGUGAT dan membayar seluruh gaji dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh PENGGUGAT, yang sampai dengan Juni 2009 telah mencapai Rp 72.000.000,- (tujuh puluh dua juta rupiah).

Maka berdasarkan uraian-uraian di atas, dengan ini PENGGUGAT memohon Kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk berkenan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut.

DALAM PROVISI:

1. Mengabulkan seluruh gugatan Provisi.
2. Memerintahkan TERGUGAT agar membayar upah dan seluruh hak-

hak PENGGUGAT sekalipun masih ada upaya hukum kasasi.

DALAM POKOK PERKARA:

3. Mengabulkan seluruh Gugatan PENGGUGAT.
4. Menyatakan TERGUGAT telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang Ketenagakerjaan
5. Memerintahkan TERGUGAT untuk memperkerjakan kembali dan memulihkan seluruh hak-hak yang selama ini diperoleh PENGGUGAT.
6. Menolak permohonan PHK yang diajukan TERGUGAT karena bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan yang sedang berlaku.
7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara.

ATAU

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Hormat Saya,

(.....)

BAB 6

JALANNYA PERSIDANGAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai prosedur berperkara pada Pengadilan Hubungan Industrial, maka akan diuraikan mengenai jalannya persidangan dengan maksud mendapatkan gambaran yang jelas tentang berperkara di pengadilan hubungan industrial, acara apa saja yang terjadi di dalam persidangan.

Untuk memudahkan akan diuraikan dengan urutan sidang pertama, sampai dengan sidang putusan. Pengadilan Hubungan Industrial harus menyelesaikan perkara yang ditanganinya dalam jangka waktu 50 hari kerja sejak hari sidang yang pertama.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1) UUPPHI).

Apabila persidangan berjalan lancar, maka jumlah persidangan lebih kurang 8 (delapan) kali, yaitu sebagai berikut.

A. Sidang Pertama: Pembacaan Gugatan

Setelah hakim ketua membuka sidang dengan menyatakan "sidang dibuka untuk umum" dengan menentukkan palu, hakim memulai dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada penggugat dan tergugat.

1. Identitas penggugat
2. Identitas tergugat
3. Apa sudah mengerti maksud didatangkannya para pihak, di muka sidang pengadilan
4. Hakim mengimbau agar dilakukan perdamaian (Pasal 130 ayat (1) HIR).

Apabila para pihak tetap pada pendiriannya untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan melalui Majelis Hakim, maka pemeriksaan perkara dapat dilanjutkan dengan mempersilakan penggugat membacakan gugatannya.

Dalam praktik pembacaan gugatan tidak selalu dilakukan, melainkan bisa juga tidak dibaca, tetapi tetap dianggap telah dibacakan. Namun apabila salah satu pihak meminta untuk dibacakan, maka gugatan tersebut harus dibacakan. Gugatan adalah surat yang berisikan tuntutan penggugat yang merasa haknya dilanggar oleh tergugat untuk meminta keputusan yang adil dari Hakim Pengadilan (Lihat BAB tentang Surat Gugatan). Dalam sidang pertama ada kemungkinan terjadi beberapa hal, yaitu sebagai berikut.

1. Para Pihak Tidak Hadir dalam Persidangan

Dalam sidang pertama, para pihak atau salah satu pihak ada kemungkinan untuk tidak datang menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Apabila hal itu terjadi, maka Ketua Majelis Hakim akan menunda sidang dengan selanjutnya menetapkan hari sidang berikutnya, yaitu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang ini hanya dapat diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93 UUPPHI).

Apabila setelah diadakan penundaan 2 (dua) kali, para pihak tetap tidak datang, maka:

- a. Jika penggugat yang tidak datang
Jika penggugat atau kuasa hukumnya yang tidak datang, maka gugatannya dianggap gugur (Pasal 94 ayat (1) UUPPHI). Dalam hal yang demikian penggugat masih mempunyai hak untuk mengajukan gugatan sekali lagi, tentunya dengan pendaftaran gugatan yang baru lagi.
- b. Jika tergugat yang tidak datang
Namun apabila yang tidak datang menghadap sidang adalah tergugat atau kuasa hukumnya, maka Majelis Hakim akan tetap memeriksa dan memutus perkara tersebut tanpa dihadiri tergugat, yang putusannya disebut dengan putusan verstek (putusan tanpa hadirnya tergugat) (Pasal 94 ayat (2) UUPPHI).

2. Putusan Sela

Dalam sidang yang pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial ada kemungkinan juga hakim memberikan putusan yang bukan putusan akhir, yaitu putusan sela. Putusan sela merupakan putusan yang dikeluarkan oleh Majelis Hakim sebelum pemeriksaan pokok perkara dilakukan. Putusan sela dijatuhkan sehubungan dengan adanya eksepsi dari pihak tergugat atau juga karena adanya tuntutan provisional dari penggugat. Tuntutan provisi adalah suatu tuntutan yang sifatnya mendesak untuk segera diambil tindakan. Putusan sela tersebut bersifat sementara dan bisa juga berubah setelah adanya putusan akhir.

Di dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Adapun isi Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengenai kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah pekerja, apabila pengusaha melakukan tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses PHK. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja maka pengusaha tersebut melakukan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 155 ayat (3) tersebut. Tindakan ini berbahaya bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya, maka diperlukan suatu putusan sela untuk memerintahkan pengusaha melaksanakan kewajibannya dahulu terhadap hak-hak pekerja.

Dengan adanya putusan sela tersebut, maka kewajiban tersebut harus dilaksanakan sekalipun pemeriksaan pokok perkara belum dilakukan. Apabila pengusaha tetap tidak mau melaksanakan isi putusan sela tersebut, maka hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.⁵¹²

⁵¹² Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 125.

Putusan sela tersebut dapat dijatuhkan pada hari sidang yang pertama atau juga pada hari persidangan kedua (Pasal 96 ayat (2) UUPPHI). Terhadap putusan sela tersebut, tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Putusan sela yang diatur di dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut merupakan aturan khusus, yaitu putusan sela atas adanya tuntutan provisi dari pihak penggugat sebagai pekerja. Selain putusan sela yang demikian itu, hakim juga dapat memberikan putusan sela atas eksepsi/bantahan para pihak, yang berdasar pada Pasal 185 HIR/196 RBg.

3. Pencabutan Gugatan

Pencabutan gugatan adalah tindakan untuk menarik kembali suatu gugatan yang telah didaftarkan di pengadilan, baik sebelum perkara diproses maupun sedang dalam proses pemeriksaan.

Jadi apabila penggugat merasa gugatannya terdapat kelemahan-kelemahan: tergugatnya tidak lengkap, gugatan yang diajukan tidak sempurna, dasar gugatan tidak kuat, dan lain-lain, atau tuntutan sudah dipenuhi oleh tergugat, maka pencabutan gugatan tersebut merupakan jalan penyelesaiannya daripada tetap melanjutkan gugatan yang akhirnya diputus sebagai pihak yang kalah.

Kapan penggugat dapat mencabut gugatannya? Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawabannya. Namun apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan penggugat, maka pencabutan gugatan harus mendapat persetujuan terlebih dahulu dari tergugat (Pasal 85 UUPPHI). Apabila tergugat tidak menyetujui, maka gugatan tidak dapat dicabut dan pemeriksaan perkara berjalan terus.

B. Sidang Kedua: Jawaban Tergugat

Setelah gugatan dibacakan, maka Majelis Hakim menanyakan tergugat apakah telah mempersiapkan jawaban atas gugatan penggugat. Apabila tergugat telah menyiapkan jawaban, maka tergugat diberi kesempatan untuk membacakan jawabannya. Jawaban digunakan oleh tergugat untuk membantah dalil-dalil yang dikemukakan oleh penggugat. Jawaban yang berisi bantahan-bantahan tersebut bertujuan untuk meyakinkan hakim, bahwa penggugat adalah penggugat yang tidak benar, sehingga gugatan harus ditolak.

Salah satu prinsip hukum yang perlu untuk diketahui dalam jawab-menjawab, yaitu segala sesuatu yang dianggap tidak benar harus dibantah. Hal itu berarti apabila suatu dalil/tuduhan tidak dibantah, maka dalil/tuduhan tersebut dianggap benar. Oleh karena itu, tergugat dalam membuat jawaban harus memperhatikan satu per satu dalil-dalil penggugat, yang kemudian tergugat harus membantah dalil-dalil tersebut satu per satu apabila menurut tergugat dalil penggugat tidak benar, dengan mengemukakan fakta-fakta serta dasar hukum yang nyata. Mengenai cara pembuatan jawaban dapat dibaca pada uraian tersendiri dalam bab tentang jawaban tergugat.

C. Sidang Ketiga: Replik

Setelah tergugat membacakan jawabannya, maka pada sidang selanjutnya adalah penyampaian replik yang dibuat oleh penggugat. Replik adalah tanggapan penggugat atas jawaban yang dikemukakan oleh tergugat. Replik berisi sanggahan-sanggahan/bantahan-bantahan atas dalil-dalil jawaban tergugat. Dengan adanya bantahan terhadap jawaban tergugat, maka gugatan penggugat akan semakin kuat dan bagi hakim akan semakin menjadi terangnya perselisihan yang ada.

Bentuk dan cara pembuatan replik hampir sama dengan bentuk pembuatan jawaban. Replik dimulai dengan mengemukakan pernyataan-pernyataan yang akan dibantah, kemudian diikuti dengan bantahan-bantahan atas pernyataan-pernyataan itu dan berdasarkan bantahan tersebut hakim dimohonkan memberikan putusan sesuai dengan kepentingan pihak yang mengajukan replik.

D. Sidang Keempat: Duplik

Setelah penggugat mengajukan replik, maka tiba giliran tergugat untuk mengajukan duplik. Duplik adalah sanggahan-sanggahan tergugat terhadap replik yang diajukan oleh penggugat. Tujuannya adalah untuk mematahkan atau melemahkan replik/gugatan penggugat, dengan harapan gugatan penggugat ditolak oleh hakim.

Bentuk dan cara pembuatan duplik adalah hampir sama dengan bentuk pembuatan replik.

Baik replik maupun duplik bukanlah sesuatu yang wajib disampaikan oleh para pihak. Yang wajib adalah pembuatan gugatan dan jawaban, sedangkan replik dan duplik terserah kepada para pihak. Dalam perselisihan hubungan industrial, rasanya sulit untuk menyampaikan replik dan duplik, karena mengingat waktu penyelesaian yang diberikan oleh undang-undang adalah 50 hari kerja sejak hari sidang yang pertama. Oleh karena itu, setelah tergugat mengajukan jawaban, maka pemeriksaan bisa saja langsung ke sidang pembuktian.⁵¹³

E. Sidang Kelima: Pembuktian (Penggugat)

Di sini penggugat mengajukan bukti-bukti yang memperkuat dalil-dalil penggugat sendiri dan yang melemahkan dalil-dalil tergugat. Bukti-bukti yang dimaksud terdiri atas surat-surat dan saksi-saksi.

Bukti-bukti surat (fotokopi) harus dilegalisir (*nazegelen*) lebih dahulu dan pada waktu sidang dicocokkan dengan aslinya oleh hakim maupun pihak tergugat. Hakim mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dilanjutkan oleh tergugat, sedangkan pihak penggugat memberi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Terhadap saksi-saksi, hakim mempersilakan penggugat mengajukan pertanyaan lebih dahulu, kemudian hakim sendiri juga mengajukan pertanyaan-pertanyaan dalam rangka mendapat keyakinan. Dalam sidang perdata justru dalam pembuktian ini ada tanya jawab dan perdebatan-perdebatan di bawah pimpinan hakim.

Apabila pembuktian ini belum selesai, maka dilanjutkan pada sidang berikutnya. Sidang pembuktian ini dapat cukup sehari, tetapi kadangkala juga tidak cukup sehari.

⁵¹³ *Ibid.*, hal. 127.

Perlu dicatat di sini bahwa sebelum ditanyakan serta memberi keterangan, saksi harus disumpah lebih dahulu dan tidak boleh masuk ruang sidang bila belum dipanggil.⁵¹⁴

F. Sidang Keenam: Pembuktian (Tergugat)

Apabila sidang kelima merupakan sidang pembuktian penggugat, maka sidang keenam ini adalah sidang pembuktian dari pihak tergugat. Jalannya sidang sama dengan sidang kelima dengan catatan bahwa yang mengajukan bukti-bukti adalah tergugat, sedang tanya jawabnya kebalikan dari sidang kelima. Untuk mengetahui masalah pembuktian yang lebih lengkap, baca bab tentang pembuktian.

G. Sidang Ketujuh: Kesimpulan

Setelah sidang pembuktian selesai, maka selanjutnya adalah penyerahan kesimpulan dari para pihak. Di sini para pihak membuat kesimpulan dari hasil sidang-sidang sebelumnya, yang sudah barang tentu kesimpulan dibuat untuk menguntungkan pihak-pihak yang membuatnya.

Di dalam praktik, pembuatan kesimpulan bertujuan untuk membantu hakim dalam menilai dan memutus suatu perkara. Karena sifatnya hanya sebagai pelengkap, maka tanpa pembuatan kesimpulan pun hakim harus tetap menilai dan memutus perkara. Oleh karena itu, pembuatan kesimpulan bukan suatu hal yang wajib dibuat oleh para pihak. Apabila proses jawab-menjawab sudah cukup, maka pembuatan kesimpulan bisa diabaikan atau dengan kata lain biarlah hakim yang akan menyimpulkan perkara tersebut.

Jadi, dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang paling penting dibuat oleh para pihak yang berselisih adalah pembuatan gugatan, jawaban, dan pembuktian. Oleh karena itu, penulis akan menguraikan lebih detail mengenai pembuatan gugatan, jawaban, dan pembuktian dalam bab tersendiri.

514 R. Soerosok S.H., *Praktik Hukum Acara Perdata, Tata Cara dan Proses Persidangan*, Edisi Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 79.

H. Sidang Kedelapan: Putusan Hakim

Setelah pemeriksaan terhadap perkara para pihak telah selesai dilakukan, maka dalam sidang yang terakhir ini hakim memberikan putusan. Putusan akan dibacakan oleh hakim dalam sidang yang terbuka untuk umum.

Majelis hakim dalam mengambil keputusan harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan (Pasal 100 UUPPHI). Yang dimaksud dengan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan adalah sebagai berikut.⁵¹⁵

1. Hukum maksudnya adalah hukum positif di bidang perburuhan/ ketenagakerjaan.
2. Perjanjian yang ada maksudnya adalah perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Sedangkan peraturan perusahaan tidak termasuk perjanjian, karena dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan
3. Kebiasaan maksudnya adalah hukum tidak tertulis yang timbul dalam praktik penyelenggaraan hubungan kerja. Kebiasaan menjadi sumber hukum ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan hukum yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ada maupun perjanjian yang dibuat para pihak.
4. Keadilan yang dimaksudkan adalah sebagai penekanan dari dasar pertimbangan hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum (peraturan perundang-undangan), perjanjian yang te-

515 Lalu Husni, SH., M.Hum., *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Cet. Kedua, Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 2005, hal.117-118.

lah dibuat para pihak, tetapi juga kebiasaan sebagaimana disebutkan di atas, sehingga dengan kombinasi dasar pertimbangan hukum seperti itu akan melahirkan perasaan keadilan yang sesuai dengan rasa keadilan masyarakat.

Apabila para pihak tidak hadir, maka hasil putusan akan disampaikan kepada para pihak. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial harus memuat:

- a. Kepala putusan berbunyi: “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa”
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih
- c. Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa diperiksa
- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan
- f. Amar putusan tentang sengketa
- g. Hari, tanggal putusan, nama hakim, hakim ad hoc yang memutuskan, nama panitera, Serta keterangan tentang hadir dan tidak hadirnya para pihak (Pasal 102 UUPPHI).

Tidak dipenuhinya Salah satu ketentuan di atas, dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Hakim mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh merupakan putusan akhir dan bersifat tetap, oleh karena itu tidak dapat diajukan upaya banding maupun kasasi.

Putusan Hakim mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat dimintakan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja. Dengan ketentuan 14 hari kerja setelah putusan dibacakan apabila pihak yang mengajukan kasasi hadir dalam sidang putusan. Bagi pihak yang tidak hadir dalam sidang putusan, maka 14 hari kerja sejak menerima pemberitahuan putusan.

BAB 7

JAWABAN TERGUGAT

Apabila seseorang digugat oleh seseorang yang lain, maka orang yang digugat ini disebut tergugat. Dengan adanya gugatan tersebut, maka pihak tergugat mempunyai hak untuk memberikan jawaban, yang semestinya isi dari jawaban tersebut adalah membantah dalil-dalil yang dikemukakan oleh penggugat.

Dalam membuat jawaban, tergugat harus meneliti satu demi satu dalil-dalil penggugat yang tertuang di dalam surat gugatan, kemudian tergugat membuat jawaban yang terperinci. Dalam memberikan jawaban, tergugat dapat juga membenarkan dalil dari penggugat atau dapat juga menolak/membantah dalil-dalil yang dikemukakan penggugat, tidak membantah harus dianggap membenarkan dalil gugatan. Jawaban yang berisi menolak dalil gugatan harus disertakan alasan yang kuat bahwa dalil penggugat tidak benar, Serta berdasarkan peristiwa dan hubungan hukumnya.

Untuk membuat surat jawaban, secara formil sama dengan surat gugatan, untuk itu perhatikan kembali bab tentang surat gugatan, sedangkan mengenai substansi atau isi surat jawaban itu biasanya terbagi dalam 3 (tiga) bagian, yaitu:

- Dalam eksepsi
- Dalam pokok perkara
- Permohonan

A. Jawaban Dalam Eksepsi

Sebelum tergugat menjawab gugatan dalam pokok perkara, tergugat dapat terlebih dahulu untuk memberikan jawaban yang belum masuk ke pokok perkara, yaitu jawaban dalam eksepsi.

Jawaban dalam eksepsi adalah suatu jawaban yang berisi tanggapan bahwa syarat-syarat proses uli gugatan tidak benar, atau eksepsi berdasarkan ketentuan materiil. Jawaban dalam eksepsi ini adalah jawaban dari tergugat yang belum menjawab isi pokok perkara (*fundamentum petendi*) gugatan. Tujuan dari eksepsi ini adalah agar gugatan penggugat dinyatakan tidak dapat diterima oleh hakim (bahasa Belanda: *niet ontvankelijke verklaard/NO*) tanpa memeriksa pokok perkara.

Akan tetapi, kalau menurut tergugat gugatan penggugat secara prosedural tidak ada yang salah, maka tergugat tidak perlu untuk membuat jawaban dalam eksepsi, sehingga tergugat dapat langsung menjawab dalam pokok perkara.

Terdapat bermacam-macam alasan tergugat mengajukan eksepsi, antara lain adalah tergugat menyatakan bahwa:

1. Gugatan Diajukan Kepada Pengadilan yang Tidak Berwenang Eksepsi

Eksepsi ini adalah menyangkut kewenangan pengadilan untuk mengadili suatu perkara. Eksepsi semacam ini dapat terjadi apabila penggugat mengajukan gugatan kepada pengadilan yang tidak berwenang, maka tergugat dapat mengajukan eksepsi yang menyatakan bahwa: “gugatan diajukan oleh penggugat kepada pengadilan yang tidak berwenang, oleh karena itu tergugat meminta kepada hakim untuk menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima”.

Misalnya: tergugat (badan hukum) berkedudukan di Jakarta Selatan dan penggugat (pekerja) bertempat tinggal di Bogor. Dalam hal ini penggugat mengajukan gugatan diajukan di Pengadilan Negeri Bogor.

Oleh karena itu, tergugat dalam jawabannya dapat mengajukan eksepsi bahwa PN Bogor tidak berwenang mengadili perkara itu, karena penggugat (pekerja) bekerja di daerah Jakarta Selatan, seharusnya gugatan ditujukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah hukum pekerja bekerja, yaitu di daerah Jakarta Selatan.

2. Gugatan Salah Alamat (Tidak Ada Hubungan Hukum/Error In Persona)

Misalnya: Perusahaan A adalah perusahaan outsourcing yang mengadakan hubungan kerja sama dengan Perusahaan B. Dalam hubungan kerja sama tersebut A menempatkan pekerjanya si C untuk bekerja di tempat Perusahaan B sebagai operator telepon. Di kemudian hari si pekerja C ini mempunyai masalah dengan persoalan upahnya. Si C ini menggugat Perusahaan B tentang upahnya.

Gugatan si C tersebut yang dinamakan gugatan yang salah alamat atau error in persona, yang semestinya digugat adalah Perusahaan A karena hubungan kerja terjadi antara A dan C, Walaupun si C ini bekerja di tempat Perusahaan B.

Dengan adanya gugatan tersebut, si B dalam jawabannya dapat mengajukan eksepsi yang isinya menyatakan bahwa: "Gugatan penggugat adalah salah alamat atau error in personal, karena antara si B dengan C tidak ada hubungan hukum, yang semestinya digugat adalah si A, oleh karena itu tergugat mohon kepada hakim agar gugatan penggugat dinyatakan tidak dapat diterima.

3. Penggugat Tidak Berkualitas Sebagai Penggugat

Misalnya: A (pekerja) berselisih dengan B (Perusahaan). Dalam mengajukan gugatan ini si A mewakilkan/menguasakan kepada C yang bukan seorang Advokat. Dengan adanya kuasa seperti ini, tergugat dalam jawabannya menyatakan bahwa si C ini tidak berkualitas sebagai penggugat atau kuasa dari penggugat.

4. Tergugat Tidak Lengkap

Misalnya: A (pekerja) bekerja pada sebuah perusahaan yang bukan badan hukum, yang pengurusnya adalah B, C, dan D. Karena ada perselisihan si A ini menggugat perusahaan tersebut yang mana gugatannya hanya ditujukan kepada si B saja.

Maka dengan adanya gugatan seperti ini, si B dapat mengajukan eksepsi bahwa: "gugatan penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima karena gugatan hanya ditujukan kepada B saja, yang seharusnya gugatan ditujukan kepada semua pengurus perusahaan, yaitu B, C dan D".

5. Dalil Gugatan Penggugat Tidak Ielas (*Obscur Libel*)

Misalnya: penggugat dalam gugatannya, pada mulanya mengatakan masalah PHK, tetapi kemudian dipermasalahkan juga mengenai wanprestasi. Gugatan yang demikian merupakan gugatan yang tidak jelas apa sebenarnya yang dipermasalahkan, masalah PHK atau masalah wanprestasi? Dengan adanya gugatan yang semacam ini tergugat dapat mengajukan eksepsi yang menyatakan bahwa: “gugatan penggugat tidak jelas atau obscur libel, sehingga gugatan tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima”.

6. Gugatan Premature

Misalnya bahwa pengajuan gugatan tidak didahului dengan perundingan mediasi atau konsiliasi. Dengan adanya gugatan yang seperti itu, maka tergugat dalam eksepsinya dapat memberikan jawaban: “bahwa karena pengajuan gugatan oleh penggugat tidak disertai risalah perundingan atau tidak didahului dengan perundingan mediasi atau konsiliasi, maka gugatan ini adalah premature, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima.”

7. Gugatan *Ne Bis In Idem*

Misalnya gugatan yang diajukan oleh penggugat sudah pernah diajukan sebelumnya dan sudah diputus.

Dengan adanya gugatan yang seperti ini, maka tergugat dalam jawaban eksepsinya dapat menyatakan: “gugatan penggugat ini harus dinyatakan ditolak karena telah ada putusan pengadilan dalam perkara yang sama, yaitu perkara No. (*ne bis in idem*).

Dengan adanya eksepsi dari tergugat tersebut, maka hakim akan memberikan putusan yang disebut dengan putusan sela, yang mana putusan tersebut dapat menerima eksepsi atau menolak eksepsi tergugat.

Apabila hakim dalam putusan selanya menerima eksepsi tergugat, ini berarti bahwa gugatan penggugat tidak dapat diterima, yang berakibat bahwa pemeriksaan sidang tidak dapat dilanjutkan, dengan kata lain penggugat berada pada posisi pihak yang kalah. Dalam hal seperti ini penggugat apabila masih ingin mengajukan gugatan harus memperbaiki gugatan, harus diper-

baiki dalil-dalil mana yang menyebabkan gugatan tidak dapat diterima, kalau mengenai pengadilan tidak berwenang, maka gugatan harus diajukan kepada pengadilan yang berwenang, kalau mengenai gugatan salah alamat, maka harus diperbaiki siapa pihak yang harus digugat sebenarnya. Kemudian setelah gugatan diperbaiki, maka gugatan tersebut harus didaftarkan lagi dan tentunya membayar biaya perkara lagi.

Sedangkan apabila eksepsi tergugat ini ditolak oleh hakim, maka sidang pemeriksaan dilanjutkan ke proses berikutnya.

Oleh karena itu, dalam membuat jawaban tergugat harus benar-benar memanfaatkan kesalahan-kesalahan prosedur beracara yang dibuat oleh penggugat. Jika tergugat dapat memanfaatkan eksepsi ini, maka dengan cepat persidangan akan dimenangkan tanpa harus melalui proses yang lebih panjang.

Dalam menyusun jawaban dalam eksepsi ini tergugat membuatnya dijadikan satu dengan jawaban dalam pokok perkara, dengan urutan jawaban eksepsi terlebih dahulu baru kemudian di bawahnya jawaban dalam pokok perkara.

B. Jawaban Dalam Pokok Perkara

Jawaban mengenai pokok perkara ini merupakan bantahan-bantahan tergugat terhadap dalil-dalil/fundamentum petendi yang diajukan oleh penggugat, dengan kata lain jawaban dalam pokok perkara. Intinya gugat sudah menjawab gugatan penggugat yang ada dalam pokok perkara. Dalam jawabannya tergugat harus dapat membantah/melemahkan dalil-dalil yang dikemukakan oleh penggugat, dengan tujuan agar gugatan penggugat ditolak oleh hakim.

Untuk dapat memahami pembuatan jawaban dalam pokok perkara dapat diikuti contoh berikut ini:

1. Dalil penggugat:

Bahwa penggugat telah bekerja dengan perusahaan tergugat selama 10 tahun.

Jawaban tergugat:

Memang benar bahwa penggugat telah bekerja dalam perusahaan tergugat, tetapi tidak selama 10 tahun, melainkan hanya 5 tahun sebagaimana tertera dalam surat perjanjian kerja.

2. Dalil penggugat:
Bahwa gaji/upah penggugat selama bekerja di perusahaan tergugat adalah sebesar Rp3.000.000,-/bulan.
- Jawaban tergugat:
Bahwa tidak benar gaji/upah penggugat adalah sebesar Rp3.000.000,-/bulan, melainkan yang benar adalah sebesar Rp1.500.000,- sebagaimana tertera dalam kuitansi penerimaan gaji pekerja.
3. Dalil penggugat:
Bahwa tergugat telah mengadakan PHK sepihak terhadap penggugat tanpa adanya alasan yang jelas.
- Jawaban tergugat:
Bahwa PHK yang dilakukan oleh tergugat kepada penggugat bukan PHK sepihak melainkan adalah atas permintaan pengunduran diri sendiri oleh penggugat.

C. Permohonan atau Petitum

Setelah tergugat membuat jawaban dalam eksepsi dan jawaban dalam pokok perkara, kemudian tergugat menyusun permohonan atau petitum kepada hakim. Isi daripada tuntutan atau *petitum* tergugat sudah barang tentu harus menguntungkan tergugat, yaitu tuntutan agar gugatan penggugat ditolak seluruhnya atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima. Contoh:

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dengan ini tergugat memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim untuk berkenan memeriksa dan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:
Mengabulkan/menerima eksepsi tergugat seluruhnya.

DALAM PROVISI: (apabila ada tuntutan provisi dari penggugat)
Menolak seluruh gugatan penggugat.

DALAM POKOK PERKARA:
Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya.
Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

D. Contoh Jawaban Tergugat

Untuk dapat memahami secara menyeluruh bentuk surat jawaban, dapat diikuti contoh surat jawaban tergugat berikut ini.⁵¹⁶

<p>JAWABAN Perkara Hubungan Industrial Nomor:</p> <p>Antara:, alamat Jl. Slamet No 2 Bandung Pekerjaan Manager Legal Officer, pada PT Abadi Jaya, yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 34 Bandung, dalam hal ini bertindak untuk diri sendiri yang selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT</p> <p>Melawan, yang beralamat di Jaian Imam Bonjol No 34 Bandung, yang selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT</p>

E. Gugatan Rekonvensi

Di dalam beperkara di Pengadilan Negeri, tergugat yang merasa dirugikan oleh penggugat, mempunyai hak untuk menggugat balik kepada penggugat. Gugatan balik ini disampaikan oleh tergugat bersamaan/jadi satu dalam surat jawabannya. Hal semacam inilah yang disebut dengan “Gugatan Rekonvensi” atau “Gugat Balik”.

Dalam hal terjadi gugatan rekonvensi, maka komposisi gugatan akan menjadi:⁵¹⁷

1. Gugatan penggugat disebut sebagai gugatan konvensi yang berarti gugatan asal yang ditujukan penggugat kepada tergugat
2. Gugatan tergugat disebut gugatan rekonvensi yang berarti gugatan balik yang dibuat oleh tergugat yang ditujukan kepada penggugat.

Sehingga dalam waktu yang bersamaan akan saling berhadapan antara gugatan konvensi dengan gugatan rekonvensi dalam satu proses pemeriksaan yang sedang berjalan. Demikian juga mengenai komposisi para pihak akan menjadi:

⁵¹⁶ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 137-140.

⁵¹⁷ *Ibid.*, hal. 140.

1. Penggugat asal sebagai penggugat konvensi pada saat yang sama juga menjadi tergugat rekonvensi terhadap gugatan rekonvensi yang diajukan oleh tergugat
2. Tergugat asal sebagai penggugat rekonvensi pada saat yang sama juga menjadi tergugat konvensi.

Mengenai gugatan rekonvensi di dalam praktik pengadilan mensyaratkan adanya hubungan/koneksi antara gugatan dengan gugatan rekonvensi. Sebagai contoh misalnya:

1. Pengusaha sebagai penggugat telah menggugat pekerja untuk melakukan PHK tanpa memberikan uang pesangon
2. Tergugat (pekerja) karena merasa mempunyai hak atas uang pesangon dalam hal terkena PHK, tergugat dalam jawabannya sekaligus melakukan gugatan balik/gugatan rekonvensi yang isinya menuntut hak uang pesangon apabila terjadi PHK.

Dalam contoh di atas terlihat adanya hubungan/koneksi antara gugatan konvensi dengan gugatan rekonvensi, yaitu pihak penggugat konvensi menuntut PHK tanpa pesangon, sedangkan penggugat rekonvensi menuntut PHK dengan pesangon.

Dalam hal penyampaian gugatan rekonvensi ini disyaratkan oleh Pasal 132 B ayat (1) HIR ialah wajib diajukan bersama-sama dengan jawaban. Ini berarti bahwa gugatan rekonvensi tidak dapat diajukan secara tersendiri terpisah dari surat jawaban tergugat.

Gugatan rekonvensi ini harus dibuat secara jelas dalam surat jawaban agar penggugat konvensi mengetahui bahwa penggugat telah digugat balik oleh tergugat. Agar supaya terlihat jelas, maka gugatan rekonvensi dibuat setelah tergugat selesai menjawab gugatan penggugat, maka gugatan rekonvensi diletakkan di bawah jawaban dalam konvensi atau jawaban dalam pokok perkara.

BAB 8

PEMBUKTIAN

Pembuktian di dalam perselisihan di pengadilan adalah suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan, karena dengan pembuktian, maka dalil-dalil yang dikemukakan para pihak dalam sidang-sidang sebelumnya menjadi kuat atau dapat dikata para pihak tidak hanya omong kosong belaka.

Pembuktian adalah penyajian alat-alat bukti yang sah menurut hukum kepada hakim yang memeriksa suatu perkara, guna memberikan kepastian tentang kebenaran peristiwa yang dikemukakan. Pembuktian bertujuan untuk meyakinkan hakim tentang kebenaran dalil yang dikemukakan oleh para pihak.⁵¹⁸

Mengingat kedua belah pihak yang berperkara mempunyai kepentingan yang sama untuk memenangkan perkaranya, maka pembuktian dibebankan kepada kedua belah pihak secara adil. Prinsip yang berlaku dalam pembuktian adalah “barang siapa mendalilkan bahwa dirinya mempunyai sesuatu hak atau membantah hak orang lain, maka dia harus membuktikan dalil tersebut”.

Hal-hal yang perlu dibuktikan adalah peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian yang dianggap paling relevan dan menentukan dalam suatu perselisihan, termasuk dalil yang tidak diakui atau dibantah oleh lawan. Sedangkan dalil yang tidak dibantah atau diakui oleh lawan, maka tidak perlu untuk dibuktikan lagi.

Sejalan dengan pendapat Prof. Subekti, S.H., yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan membuktikan adalah meyakinkan

⁵¹⁸ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 142.

hakim tentang kebenaran dalil atau dalil-dalil yang dikemukakan dalam suatu persengketaan.⁵¹⁹

Dari pengertian tersebut ternyata bahwa pembuktian tersebut diperlukan apabila terjadi persengketaan/perselisihan. Apabila tidak ada perselisihan, maka pembuktian tidak diperlukan. Apabila pembuktian ini kita terapkan di dalam acara gugat-mengugat di dalam persidangan, hal yang harus dibuktikan adalah dalil-dalil yang dibantah oleh lawan, sedangkan dalil yang tidak dibantah atau diakui oleh lawan tidak perlu dibuktikan lagi.

Dalam soal pembuktian tidak selalu pihak penggugat saja yang harus membuktikan dalilnya. Hakim yang memeriksa perkara itu yang akan menentukan siapa pun di antara para pihak yang berperkara akan diwajibkan untuk memberikan bukti, apakah itu penggugat atau sebaliknya tergugat. Dengan perkataan lain hakim sendiri yang menentukan pihak mana yang akan memikul beban pembuktian.⁵²⁰

Mengenai siapa yang harus membuktikan terlebih dahulu atau mengenai apa yang disebut dengan beban pembuktian, Pasal 1865BW/163 HIR/283 RBg menentukan bahwa: *barang siapa mempunyai sesuatu hak atau guna membantah hak Orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut.*

Apabila penggugat mendalilkan bahwa ia belum diberikan uang pesangon oleh tergugat, siapakah yang harus membuktikan? Sudah jelas di sini yang mendalilkan adalah penggugat, apakah penggugat yang harus membuktikan? Dalam hal perkara yang seperti ini, maka tergugatlah yang harus membuktikan bahwa tergugat telah membayar uang pesangon kepada penggugat. Tetapi apabila penggugat diwajibkan untuk membuktikan tentang belum dibayarnya uang pesangon, maka hal ini sungguh memberatkan penggugat. Bagaimana caranya penggugat harus membuktikan sesuatu yang belum ia terima? Yang paling tepat adalah memberikan beban pembuktian kepada tergugat tentang tergugat telah membayar uang pesangon kepada penggugat. Dalam beban pembuktian

⁵¹⁹ Subekti, *Hukum Pembuktian*, Cet. 7, Pradnya Paramita, Jakarta, 1985, hal. 7.

⁵²⁰ Retno Wulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, Alumni, Bandung, 1985, hal. 41

ini keadilan dan kearifan hakim sangat diperlukan, karena yang menentukan siapa yang harus membuktikan adalah hakim bukan para pihak yang berperkara. Soal pembagian beban pembuktian ini adalah soal hukum atau soal yuridis, yang dapat diperjuangkan sampai tingkat kasasi ke Mahkamah Agung. Hakim yang melakukan beban pembuktian yang tidak adil dianggap sebagai suatu pelanggaran hukum/undang-undang yang merupakan alasan bagi Mahkamah Agung untuk membatalkan putusan tersebut.⁵²¹

Berdasarkan Pasal 164 HIR jo. 284 RBg jo. 1866 KUH Perdata alat-alat bukti yang dapat dipergunakan sebagai alat bukti di persidangan adalah sebagai berikut:

1. Bukti tertulis/surat.
2. Bukti saksi.
3. Persangkaan.
4. Pengakuan.
5. Sumpah.
6. Keterangan ahli.

A. Bukti Tertulis/Surat

1. Pengertian

Alat bukti tertulis/surat adalah segala sesuatu yang memuat tanda bacaan atau tulisan yang dibuat untuk dipergunakan sebagai bahan bukti. Bukti tertulis ini dalam perkara perdata adalah merupakan alat bukti yang utama, karena dalam lalu lintas keperdataan sering kali orang dengan sengaja menyediakan suatu alat bukti yang dapat dipakai kalau timbul perselisihan, dan bukti yang disediakan itu berupa bukti tulisan. Apalagi pada zaman yang semakin modern ini, bisa dapat dikata bahwa bukti tertulis ini sudah semakin populer di masyarakat. Contohnya bila seseorang menerima uang atau barang, baru merasa aman kalau dia diberikan tanda terima, tanda terirna ini termasuk bukti tertulis. Dalam hubungan industrial bukti tertulis tersebut antara lain dapat berupa surat perjanjian kerja, surat keterangan kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja ber

⁵²¹ Subekti, *Op.Cit*, hal. 19.

sarna, surat kuasa, kuitansi, slip gaji, kasbon, tanda terima barang, dan lain-lain.

Mengenai bukti tertulis ini ada yang disebut akta dan ada juga yang bukan akta. Akta adalah tulisan yang memang sengaja dibuat untuk digunakan sebagai bukti tentang suatu peristiwa dan ditandatangani. Sedangkan bukti tertulis yang bukan akta adalah tulisan yang dalam pembuatannya tidak dimaksudkan untuk digunakan sebagai bukti, namun bukti tulisan yang bukan akta ini sewaktu-waktu dapat digunakan sebagai bukti juga dalam acara pembuktian, misalnya surat-menyurat biasa, catatan-catatan, pembukuan, dan lain-lain.⁵²²

Selanjutnya mengenai akta tadi ada yang berupa akta autentik. Akta autentik adalah akta yang dibuat oleh dan atau di hadapan pejabat yang berwenang. Pejabat tersebut antara lain notaris, panitera, hakim, PPAT, dan lain-lain. Akta autentik mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna, artinya hakim harus menganggapnya benar dan tidak memerlukan alat bukti lain (Pasal 165 HIR, Pasal 285 RBg, Pasal 1870 BW). Sedangkan akta yang bukan akta autentik (atau yang disebut juga akta di bawah tangan) kekuatan pembuktiannya tergantung pada hakim menilainya atau disebut kekuatan bukti bebas, namun apabila para pihak yang membuatnya mengakui tanda tangan yang ada dalam akta, maka akta tersebut juga mempunyai kekuatan pembuktian yang sama dengan akta autentik.

Apabila para pihak ingin mengajukan alat-alat bukti tertulis/surat yang bermeterai ke pengadilan berupa fotokopi, maka fotokopi tersebut harus dilegalisir terlebih dahulu di kantor pos dan di depan panitera pengadilan. Sedangkan untuk yang tidak bermeterai cukup dilegalisir di depan panitera saja.

522 Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 145.

2. Nilai Kekuatan dan Batas Minimal Pembuktian Alat Bukti Surat

Di atas telah disebut bahwa alat bukti tertulis itu ada yang dinamakan akta autentik dan akta di bawah tangan, mengenai nilai kekuatan pembuktian masing-masing akta tersebut berbeda-beda.

a. Nilai Kekuatan dan Batas Minimal Pembuktian Akta Autentik (Pasal 1870 BW 285 RBg)

Nilai kekuatan pembuktian akta autentik yang melekat padanya adalah sempurna (*volledig bewijskracht*) dan mengikat (*biden de bewijsmcht*), yang berarti bahwa apabila alat bukti akta autentik yang diajukan memenuhi syarat formil dan materiil dan bukti lawan yang dikemukakan tergugat tidak mengurangi keberadaannya, pada dirinya sekaligus melekat kekuatan pembuktian yang sempurna dan mengikat.⁵²³

Dengan demikian, kebenaran isi dan pernyataan yang tercantum di dalamnya, sempurna dan mengikat kepada para pihak mengenai apa yang disebut dalam akta, dan juga sempurna dan mengikat kepada hakim, sehingga hakim harus menjadikannya sebagai dasar fakta yang sempurna dan cukup untuk mengambil putusan atas penyelesaian perkara yang disengketakan.

Mengenai batas minimal pembuktian dengan akta autentik adalah cukup dengan akta autentik itu saja, artinya tanpa diperlukan alat bukti lain. Namun demikian, nilai kekuatan pembuktian sempurna dan mengikat serta batas minimalnya tersebut dapat berubah menjadi bukti permulaan tulisan, disebabkan.⁵²⁴

- 1) Apabila terhadapnya diajukan bukti lawan (*tegenbewijs*)
- 2) Bukti lawan yang diajukan oleh pihak lawan terse-

⁵²³ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 146.

⁵²⁴ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal. 546.

but setara dan sempurna, sehingga mampu mengoyahkan eksistensi akta autentik yang bersangkutan.

Dalam hal yang demikian, nilai kekuatan dan batas minimal pembuktian akta autentik tersebut berubah menjadi:

- 1) Tidak sempurna dan tidak mengikat lagi
- 2) Tetapi merosot menjadi bukti permulaan tulisan
- 3) Oleh karena itu batas minimalnya pun merosot, sehingga tidak dapat lagi berdiri sendiri, tetapi harus dibantu dan didukung oleh sekurang-kurangnya salah satu alat bukti yang lain.

b. Nilai Kekuatan dan Batas Minimal Pembuktian Akta di Bawah Tangan (Pasal 1875 BW 288 RBg)

Agar akta di bawah tangan melekat kekuatan pembuktian harus terpenuhi lebih dahulu syarat formil dan materiilnya:⁵²⁵

- 1) Dibuat secara sepihak atau para pihak (sekurang-kurangnya dua pihak), tanpa campur tangan pejabat yang berwenang
- 2) Ditandatangani oleh pembuatnya
- 3) Isi dan tanda tangan diakui.

Kalau syarat tersebut terpenuhi, maka sesuai dengan Pasal 1875BW/Pasal 288 RBg, maka nilai kekuatan pembuktiannya sama dengan akta autentik, sehingga akta di bawah tangan tersebut dapat bercliri sendiri tanpa bantuan alat bukti lain. Namun demikian, nilai kekuatan pembuktian tersebut dapat merosot atau berubah menjadi bukti permulaan tulisan, karena:

- 1) Terhadapnya diajukan bukti lawan
- 2) Isi dan tanda tangan diingkari atau tidak diakui oleh lawan

⁵²⁵ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 147.

Dalam hal yang demikian, terjadi perubahan yang substansial:

- 1) Nilai kekuatan yang melekat padanya, jatuh menjadi bukti permulaan tulisan;
- 2) Sedangkan batas minimalnya berubah menjadi alat bukti yang tidak bisa berdiri sendiri, tetapi memerlukan tambahan dari salah satu alat bukti lainnya.

B. Bukti Saksi

1. Pengertian

Apabila alat bukti surat tidak ada, maka para pihak dalam persidangan dapat mengajukan alat bukti lain yang sah, yaitu adalah satunya adalah alat bukti saksi. Alat bukti saksi ini selain digunakan apabila alat bukti surat tidak ada, juga dapat digunakan untuk memperkuat alat bukti lain yang nilai pembuktiannya belum sempurna. Jadi walaupun telah ada alat bukti surat, tidak ada salahnya untuk memperkuat dalil-dalil yang dikemukakan diajukan alat bukti lagi berupa alat bukti saksi. Atau jika alat bukti surat tersebut nilai kekuatan pembuktiannya belum sempurna, sehingga dibutuhkan lagi alat bukti saksi, untuk memperkuat dalil-dalilnya.

Yang dimaksud dengan alat bukti saksi itu adalah bukti berupa keterangan seseorang tentang apa yang ia lihat sendiri, yang ia alami sendiri atau yang ia dengar sendiri. Keterangan yang berasal atau didengar dari orang lain tidak dapat digunakan sebagai alat bukti untuk membenarkan suatu peristiwa atau dalil (*saksi de auditu*).

Setiap saksi yang akan memberikan kesaksiannya diwajibkan untuk bersumpah atau berjanji menurut agama atau kepercayaannya, bahwa dia akan menerangkan apa yang sebenarnya tiada lain selain yang sebenarnya. Sumpah ini bagi orang yang beragama bukanlah sesuatu hal yang sepele, ini adalah berhubungan dengan keyakinan bahwa Tuhan telah menyaksikan kesaksiannya, sehingga orang yang bersumpah akan memberikan kesaksian yang sebenarnya. Disamping itu seseorang yang memberikan keterangan

palsu di atas sumpah diancam pidana menurut Pasal 242 KUHP sebagai orang yang telah melakukan tindak pidana sumpah palsu.

Dalam mempertimbangkan nilai suatu kesaksian, hakim harus memberikan perhatian khusus pada persamaan kesaksian-kesaksian satu sama lain. Pada persamaan antara kesaksian-kesaksian itu denganapa yang diketahui dari sumber lain tentang hal yang menjadi perkara, pada alasan-alasan yang kiranya telah mendorong seorang saksi untuk mengutarakan perkaranya secara begini atau begitu, pada cara hidup, kesusilaan, dan kedudukan para saksi, dan pada umumnya pada umumnya segala apa yang mungkin ada pengaruhnya terhadap lebih atau kurang dapat dipercayainya para saksi itu.⁵²⁶

2. Nilai Kekuatan dan Batas Minimal Pembuktian Alat Bukti Saksi

Nilai kekuatan pembuktian alat bukti saksi bersifat bebas atau *vrijbewijskmcht* (Pasal 1908 BW/172 HIR), yang artinya hakim bebas mempertimbangkan atau menilai keterangan saksi berdasar kesamaan atau saling berhubungannya antara saksi yang satu dengan saksi yang lainnya. Iadi, berbeda dengan alat bukti tertulis yang mempunyai nilai kekuatan pembuktian yang sempurna dan mengikat. Maksud dari pengertian nilai kekuatan pembuktian bebas yang melekat pada alat bukti saksi adalah:⁵²⁷

- a. Kebenaran yang terkandung dalam keterangan yang diberikan saksi di persidangan dianggap:
 - 1) Tidak sempurna dan tidak mengikat
 - 2) Hakim tidak Wajib terikat untuk menerima atau menolak kebenarannya
- b. Dengan demikian, hakim bebas sepenuhnya menerima atau menolak kebenarannya, sesuai dengan prinsip-prinsip hukum pembuktian.

526 Subekti, *Op.Cit*, hal. 40-41.

527 M. Yahya Harahap, *Op.Cit*, hal. 548.

Selanjutnya mengenai batas minimal pembuktian alat bukti saksi berdasarkan Pasal 1905 BW dan 169 HIR adalah:

- a. *Unus testis nullus testis*
Bahwa seorang saksi bukan kesaksian, yang berarti bahwa dengan seorang saksi saja belum mencapai batas minimal pembuktian.
- b. Paling sedikit dua orang saksi.
Jika alat bukti yang hendak diajukan terdiri dari saksi, maka bertitik tolak dari ketentuan Pasal 169 HIR, agar tercapai batas minimal pembuktian saksi yang akan dihadirkan di persidangan, paling sedikit dua orang saksi yang memenuhi syarat.

Paling sedikit satu orang saksi, ditambah satu alat bukti yang lain Penggarisan ini dijelaskan sendiri oleh Pasal 1905 BW Pasal 169HIR yang mengatakan, keterangan seorang saksi saja tanpa bantuan alat bukti lain di depan persidangan, tidak boleh dipercaya, karena tidak mencapai batas minimal pembuktian.

C. Persangkaan

1. Pengertian

Persangkaan adalah kesimpulan yang ditarik dari suatu peristiwa yang telah terkenal atau dianggap terbukti ke arah suatu peristiwa yang tidak terkenal, artinya belum terbukti.⁵²⁸

Ada 2 (dua) macam persangkaan, yaitu persangkaan menurut Undang-undang dan persangkaan yang ditarik oleh hakim berdasarkan fakta-fakta persidangan.

Persangkaan menurut undang-undang, yaitu persangkaan yang berdasarkan suatu ketentuan khusus undang-undang, yang dihubungkan dengan perbuatan atau peristiwa tertentu. Persangkaan menurut undang-undang, menurut Pasal 1916 BW ialah persangkaan-persangkaan yang

528 Subekti, *Op.Cit.*, hal. 46.

oleh undang-undang dihubungkan dengan perbuatan-perbuatan tertentu, antara lain:⁵²⁹

- a. Perbuatan-perbuatan yang oleh undang-undang dinyatakan batal, karena dari sifat dan keadaannya saja dapat diduga dilakukan untuk menghindari ketentuan-ketentuan undang-undang. Misalnya: perjanjian kerja yang dilakukan untuk melakukan suatu pekerjaan yang bertentangan dengan kesusilaan. Perjanjian semacam ini akan batal, karena dapat dipersangkakan bahwa dibuat untuk menyelundupi undang-undang.
- b. Peristiwa-peristiwa yang menurut undang-undang dapat dijadikan kesimpulan guna menetapkan hak pemilikan atau pembebasan dari utang. Misalnya: dengan adanya bukti pembayaran gaji pekerja selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, pengusaha dapat dipersangkakan atau dianggap telah membayar lunas gaji pekerja bulan sebelumnya.
- c. Kekuatan yang diberikan oleh undang-undang kepada putusan hakim.
- d. Kekuatan yang diberikan oleh undang-undang kepada pengakuan atau sumpah oleh salah satu pihak.

2. Nilai Kekuatan dan Batas Minimal Pembuktian Persangkaan⁵³⁰

Kekuatan pembuktian alat bukti persangkaan diatur dalam Pasal 1916 dan Pasal 1922 KUH Perdata Pasal 173 HIR. Menurut ketentuan tersebut, dikenal dua bentuk alat bukti persangkaan, yaitu persangkaan menurut undang-undang dan persangkaan menurut fakta-fakta yang ditarik dari persidangan.

a. Persangkaan Menurut Undang-Undang

Menurut Pasal 1916 KUH Perdata, persangkaan menurut undang-undang adalah persangkaan berdasar suatu ketentuan pasal khusus undang-undang berkaitan dengan perbuatan atau peristiwa tertentu. Kare-

529 Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, SH., *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1981, hal. 133-144.

530 M. Yahya Harahap, SH., *Op.Cit*, hal. 551.

na dasar pembuktian alat ini bersumber dari undang-undang sendiri, pada prinsipnya:

- 1) Nilai kekuatan pembuktian yang melekat padanya bersifat sempurna (*volledig*), mengikat (*bindende*), dan memaksa (*dwingend*)
- 2) Oleh karena itu, kebenaran yang melekat pada alat bukti ini bersifat imperatif bagi hakim untuk dijadikan sebagai dasar penilaian dalam mengambil keputusan.

Akan tetapi perlu diingat, sifat nilai kekuatan pembuktian yang mutlak ini hanya berlaku pada persangkaan menurut undang-undang yang tidak dapat dibantah. Sedangkan terhadap persangkaan menurut undang-undang yang dapat dibantah, sifat nilai kekuatannya tidak absolut karena dapat dibantah dengan bukti lawan.

Sedangkan batas minimal pembuktian persangkaan adalah oleh karena pada alat bukti ini melekat nilai kekuatan pembuktian yang sempurna, mengikat, dan menentukan. Dapat disimpulkan: alat bukti tersebut dapat berdiri sendiri tanpa bantuan alat bukti lain, yang berarti pada dirinya sendiri terpenuhi batas minimal pembuktian.

Namun di sini pun perlu diingat, sepanjang mengenai alat bukti persangkaan menurut undang-undang yang dapat disangkal, batas minimalnya bisa merosot apabila terhadapnya diajukan bukti lawan yang mampu melumpuhkan eksistensinya. Dalam hal yang seperti itu, maka:⁵³¹

- 1) Nilai kekuatan pembuktiannya turun menjadi alat bukti permulaan
- 2) Berarti dalam hal seperti itu, dia tidak bisa berdiri sendiri, tetapi harus mendapat dukungan alat bukti lain agar dapat mencapai batas minimal pembuktian.

531 Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 152.

b. Persangkaan yang Ditarik Berdasarkan Fakta-Fakta Persidangan

Menurut Pasal 1922 KUH Perdata, persangkaan-persangkaan yang tidak berdasarkan undang-undang sendiri diserahkan kepada pertimbangan dan kewaspadaan hakim. Bertitik tolak dari pasal tersebut, dapat dijelaskan:

3) Nilai kekuatan pembuktiannya:

- Nilai kekuatan pembuktiannya diserahkan kepada pertimbangan hakim
- Dengan demikian, sifat kekuatan pembuktiannya adalah bebas (*vrij bewijskracht*), karena itu hakim bebas untuk menerima atau menolak kebenaran yang terdapat di dalam persangkaan itu.

4) Batas minimal pembuktiannya.

Karena nilai kekuatan pembuktiannya bebas, dengan sendirinya:

- Tidak bisa berdiri sendiri
- Minimal harus ada dua persangkaan
- Satu persangkaan ditambah dengan salah satu alat bukti lain

D. Pengakuan

1. Pengertian

Pengakuan, khususnya pengakuan di depan persidangan, merupakan keterangan sepihak, baik tertulis maupun lisan, yang tegas dinyatakan oleh salah satu pihak dalam perkara persidangan yang membenarkan baik seluruhnya atau sebagian dari suatu peristiwa, hak atau hubungan hukum yang diajukan oleh lawannya, yang mengakibatkan pemeriksaan lebih lanjut oleh hakim menjadi tidak perlu lagi, pengakuan merupakan keterangan sepihak, karena itu tidak memerlukan persetujuan dari pihak lawan. Pengakuan yang dilakukan di depan hakim tidak dapat ditarik kembali, kecuali apabila dibuktikan bahwa pengakuan itu adalah

akibat dari suatu kekhilafan mengenai hal-hal yang terjadi. Pengakuan di depan hakim dapat dibedakan atas 3 (tiga) bentuk, yaitu sebagai berikut.⁵³²

a. Pengakuan murni

Pengakuan yang sifatnya sederhana dan seluruhnya sesuai dengantuntutan pihak lawan. Misalnya: penggugat menyatakan tergugattelah meminjam uang sebesar Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) dan tergugat mengakui bahwa ia memang benar telah meminjam uang kepada penggugat sebesar Rp5.000.000,- (lima juta rupiah).

b. Pengakuan dengan kualifikasi

Pengakuan yang disertai dengan sangkalan terhadap sebagian tuntutan. Misalnya: penggugat menyatakan tergugat telah meminjam uang kepadanya sebesar Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah). Tergugat mengakui bahwa ia memang telah meminjam uang kepada penggugat tetapi bukan sebesar Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah) melainkan Rp 2.000.000,- (dua juta rupiah).

c. Pengakuan dengan klausul

Pengakuan yang disertai dengan tambahan yang bersifat membebaskan. Misalnya: penggugat menyatakan tergugat telah meminjam uang sebesar Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah), tetapi uang tersebut telah dibayar lunas.

2. Nilai Kekuatan dan Batas Minimal Pembuktian Pengakuan

Mengenai kekuatan pembuktian pengakuan diatur dalam Pasal 1925 KUH Perdata, Pasal 174 HIR. Secara umum dan garis besarnya, nilai kekuatan dan batas minimal pembuktiannya dapat dikemukakan sebagai berikut.⁵³³

532 Moh. Taufik Makarao, S.H., M.H., *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*, Bina Cipta, Jakarta, 2004, him. 114. Lihat juga: Sehat Damanik, S.H., *Hukum Acara Perburuhan*, DSS Publishing, cet. 2, 2006, hal. 98.

533 M. Yahya Harahap, SH., *Op.Cit*, hal. 549-551.

a. Pengakuan Murni dan Bulat

1) Nilai kekuatan pembuktiannya

Seperti yang pernah disinggung, pengakuan yang dianggap bersifat murni dan bulat adalah:

- Pengakuan secara tegas tanpa syarat atau klausul
- Diam tanpa pengingkaran (tanpa jawaban)
- Pengingkaran tanpa alasan.

Apabila terjadi pengakuan yang demikian, dalam arti pengakuan itu memenuhi syarat formil dan materiil, maka menurut Pasal 1925 KUH Perdata dan Pasal 174 HIR, pada pengakuan itu melekat nilai kekuatan pembuktian yang sempurna (*volledig*), mengikat (*bindende*), dan memaksa (*dwingend*). Dengan demikian, kebenaran yang terkandung dalam pengakuan yang murni:

- Merupakan kekuatan yang bersifat mutlak
- Para pihak dan hakim, terikat untuk menerima kebenaran tersebut
- Oleh karena itu, hakim mesti mempergunakannya sebagai dasar penyelesaian dalam mengambil keputusan

2) Nilai kekuatan mengikatnya

Selain nilai kekuatan pembuktian yang digariskan Pasal 1925 KUH Perdata dan Pasal 174 HIR, diatur lagi nilai kekuatan mengikatnya dalam Pasal 1926 KUH Perdata yang menegaskan:

- Pengakuan yang diberikan di depan sidang, tidak dapat dicabut kembali (*onherroepelijk, irrevocable*);
- Pencabutan hanya dimungkinkan, apabila yang bersangkutan dapat membuktikan pengakuan itu merupakan akibat kekhilafan mengenai hal-hal yang terjadi.

- 3) Batas minimal pengakuan murni
Sesuai dengan rangkaian kesatuan nilai kekuatan pembuktian yang melekat pada pengakuan adalah bersifat sempurna, mengikat, dan menentukan, menjadikan eksistensi alat bukti ini: mampu berdiri sendiri tanpa tambahan atau bantuan alat bukti lain, dan berarti pada dirinya sendiri sudah tercapai batas minimal pembuktian tanpa didukung alat bukti lain.

b. Pengakuan Berklausul

Pengakuan berklausul ini diatur dalam Pasal 1924 KUH Perdata, Pasal 176 HIR.

- 1) Nilai kekuatan pembuktiannya
Menurut pasal tersebut, terhadapnya harus ditegakkan prinsip tidak boleh dipecah (onsplitbaar ureau). Hakim tidak boleh menerima sebagian yang menguntungkan pihak lain dan menolak pengakuan yang merugikan pihak yang mengaku, tetapi pengakuan berklausul itu harus diterima secara keseluruhan, untuk selanjutnya dinilai dan dipertimbangkan oleh hakim dengan seksama. Dengan demikian, maka:
 - Nilai kekuatan pembuktiannya bersifat bebas (vrij bewijskrucht);
 - Tidak sempurna dan tidak mengikat;
 - Malahan sifat kekuatan pembuktiannya, hanya berkualitas sebagai alat bukti permulaan.
- 2) Batas minimal pembuktiannya
Seperti dijelaskan di atas, kualitas nilai kekuatan pembuktian yang melekat pada pengakuan berklausul, hanya sebagai alat bukti permulaan. Jika nilai kekuatan tersebut dihubungkan dengan batas minimal pembuktian, maka:
 - Berarti alat bukti ini, tidak mampu berdiri sendiri sebagai alat bukti
 - Oleh karena itu, agar pada dirinya tercapai batas minimal pembuktian, harus dibantu dan didukung paling sedikit dengan Salah satu alat bukti lain.

E. Sumpah

1. Pengertian

Berdasarkan Pasal 1929 KUH Perdata, sumpah dapat dibedakan atas 2 (dua) macam, yaitu sebagai berikut.

a. Sumpah Decissoir (Sumpah Pemutus)

Sumpah pemutus adalah sumpah yang dibebankan oleh hakim atas permohonan salah satu pihak kepada pihak lawannya. Dengan adanya sumpah pemutus ini berarti pihak yang memerintahkan sumpah dianggap sebagai orang yang melepaskan suatu hak. Seolah-olah orang itu mengatakan kepada pihak lawannya: "Baiklah, kalau kamu berani bersumpah, saya rela dikalahkan".

Tegasnya maksud sumpah pemutus ini adalah untuk mengakhiri perkara, karena tidak ada alat bukti satu pun.

b. Sumpah Suppletoir (Sumpah Penambah)

Sumpah tambahan ini harus terlebih dahulu sudah ada alat bukti, yaitu harus ada permulaan pembuktian, tetapi bukti tersebut belum lengkap dan sumpah ini diperintahkan oleh hakim. Misalnya baru ada satu orang saksi.

Tegasnya sumpah penambah terlebih dahulu harus sudah ada bukti, tetapi bukti itu belum lengkap, belum sempurna, dan karenanya perlu ditambah dengan bukti yang lain. Sedangkan untuk mendapatkan bukti yang lain sudah tidak mungkin lagi.

2. Nilai Kekuatan dan Batas Minimal Alat Bukti Sumpah

Berdasarkan Pasal 1929 KUH Perdata, Pasal 177 HIR, terdapat dua bentuk alat bukti sumpah yakni sumpah pemutus (*decesoir eed*) dan sumpah penambah (*aanvullende eed*). Pada dasarnya nilai kekuatan pembuktiannya sama, tetapi landasan dasar penerapannya berbeda.

a. Sumpah Pemutus

Alat bukti sumpah menentukan atau pemutus yang diatur di dalam Pasal 1930 KUH Perdata, berkaitan

mengakhiri perkara, dan putusan sepenuhnya didasarkan dari isi sumpah yang diucapkan.

1) Nilai kekuatan pembuktiannya

Seperti yang dijelaskan, sesuai dengan sebutannya saja sumpah menentukan atau pemutus, sifat nilai kekuatan pembuktian yang melekat padanya mutlak, dalam arti:

- Kesempurnaan, kekuatan mengikatnya, dan kekuatan memaksanya adalah Inutlak
- Sedemikian rupa mutlak kekuatan pembuktiannya, sehingga Pasal 177 HIR sendiri menegaskan, tidak dapat diminta bukti lain untuk menguatkan kebenaran yang disumpahakan pihak yang mengucapkannya
- Penggugurannya hanya mungkin dilakukan berdasar putusan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap atas kejahatan sumpah palsu.

2) Batas minimal pembuktiannya

Batas minimalnya bersandar pada nilai kekuatan pembuktian yang melekat pada diri alat bukti tersebut. Karena kekuatan pembuktiannya secara mutlak, sempurna, mengikat, dan memaksa:

- Secara mutlak dapat berdiri sendiri, tanpa bantuan alat bukti lain;
- Bahkan Pasal 177 HIR sendiri melarang permintaan menambah alat bukti lain untuk menguatkan kebenaran isi sumpah yang diucapkan.

b. Sumpah Penambah

Mengenai alat bukti sumpah penambah/tambahan (*aanvullende eed*), diatur dalam Pasal 177 HIR dan Pasal 1940 KUH Perdata. Untuk memahaminya dengan tepat, lebih dahulu dibicarakan batas minimal pembuktiannya, baru menyusul nilai kekuatan pembuktiannya.

1) Batas minimal pembuktiannya

Berdasar Pasal 1941 KUH Perdata, penerapan sum-

pah tambahan sebagai alat bukti, digantungkan pada syarat:

- Jika tuntutan atau tangkisan tidak terbukti dengan sempurna
- Jika tuntutan maupun tangkisan itu juga tidak sama sekali tidak terbukti.

Maksudnya pihak penggugat ada mengajukan bukti untuk membuktikan dalil gugatannya, tetapi tidak sempurna atau tidak cukup memenuhi batas minimal pembuktian. Begitu juga tergugat ada pula mengajukan bukti untuk membuktikan dalil bantahannya, tetapi tidak mencukupi batas minimal pembuktian. Berarti baik alat bukti yang diajukan penggugat maupun tergugat, sama-sama bernilai sebagai alat bukti permulaan. Barulah di atas landasan alat bukti permulaan itu, hakim dibolehkan memerintahkan mengucapkan sumpah tambahan kepada salah satu pihak. Dari penjelasan di atas:

- Alat bukti sumpah tambahan, tidak dapat berdiri sendiri
 - Sesuai dengan sifat dan figurnya, alat bukti sumpah tambahan hanya dapat ditegakkan di atas alat bukti permulaan
 - Dengan demikian dia berfungsi untuk menambah kesempurnaan alat bukti permulaan yang ada.
- Jadi dapat dikatakan, alat bukti sumpah tambahan bersifat assessor terhadap alat bukti permulaan. Tanpa alat bukti permulaan, tidak dapat dilahirkan dan diwujudkan sumpah tambahan.

2) Nilai kekuatan pembuktiannya

Nilai kekuatan pembuktiannya sama dengan sumpah menentukan, bersifat mutlak dan memaksa:

- Di dalalannya melekat rangkaian kekuatan pembuktian sempurna, mengikat, dan memaksa;
- Tidak boleh diminta bukti lain untuk memperkuat kebenaran yang terkandung dalam isi sumpah yang diucapkan;

- Hakim secara mutlak terikat menerima kebenarannya, sehingga putusan yang dijatuhkan bertitik tolak dari bukti tersebut.

F. Keterangan Ahli

Di dalam UUPPHI Pasal 90 telah menentukan adanya saksi ahli untuk dapat dimintai keterangan guna menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial. Keterangan ahli adalah keterangan yang diberikan oleh seseorang di muka sidang pengadilan berdasarkan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki. Berbeda dengan keterangan saksi, yang mana kalau saksi memberikan keterangan berdasarkan apa yang ia alami, rasakan dan ketahui sendiri, sedangkan keterangan ahli memberikan keterangan berdasarkan apa yang ia ketahui dari keahliannya.

Pasal 154 HIR/181 RBg memberikan ketentuan mengenai keterangan ahli. Pasal 154 HIR:⁵³⁴

- (1) Jika Pengadilan Negeri berpendapat, bahwa perkara akan menjadi lebih terang, dengan pemeriksaan atau peninjauan oleh para ahli, maka Pengadilan tersebut atas permohonan pihak-pihak atau karena jabatannya dapat mengangkat ahli-ahli yang dimaksud.
- (2) Dalam hal yang demikian, maka ditentukanlah hari persidangan di mana para ahli itu akan memberikan laporannya secara tertulis atau lisan atas sumpah.
- (3) Tidak boleh diangkat sebagai ahli seseorang yang tidak dapat didengar sebagai saksi.
- (4) Pengadilan Negeri sama sekali tidak wajib menuruti perasaan yang dilahirkan oleh para ahli, jika keyakinannya bertentangan dengannya.

534 Bidara, SH. dan Martin R Bidara, S.H., *Ketentuan Perundang-undangan, Yurisprudensi-Yurisprudensi dan Pendapat Mahkamah Agung RI tentang Hukum Acara Perdata*, cet. kedua, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hal. 48.

BAB 9

UPAYA HUKUM

A. Upaya Hukum Pada Umumnya

Terhadap putusan Pengadilan Negeri, para pihak yang merasa dirugikan atau dikalahkan oleh putusan Pengadilan Negeri tersebut dapat mengajukan upaya hukum. Upaya hukum tersebut bagi para pihak yang mengajukan bermaksud supaya terhadapnya diberikan putusan yang memenangkan dirinya. Upaya hukum dalam pengadilan pada umumnya dapat berupa:

1. Upaya hukum biasa, berupa:
2. Verzet (perlawanan)
3. Banding
4. Kasasi
5. Upaya hukum luar biasa, yang termasuk upaya hukum luar biasa adalah Peninjauan Kembali (PK).

Perlawanan atau verzet adalah upaya hukum yang diberikan oleh undang-undang kepada tergugat yang diputus oleh hakim dengan putusan verstek (putusan tanpa hadirnya tergugat) pada sidang yang pertama, Walaupun telah dipanggil secara patut, tetapi tergugat tetap tidak hadir dalam persidangan, dengan kata lain verzet adalah upaya hukum terhadap putusan verstek. Jadi pihak tergugat yang diputus/dikalalahkan dalam putusan verstek masih diberikan kesempatan untuk mengadakan perlawanan terhadap putusan verstek tersebut. Perlawanan terhadap putusan verstek dapat dilakukan dalam tenggang waktu 14 hari dihitung sejak pemberitahuan putusan diterima tergugat (Pasal 129 ayat (2) HIR, Pasal 153 ayat (2) RBg).

Upaya hukum banding adalah upaya hukum yang dilakukan oleh pihak yang merasa dirugikan/kalah oleh adanya

putusan Pengadilan Negeri atau pengadilan dalam tingkat pertama. Permintaan banding ini ditujukan kepada Pengadilan Tinggi melalui pengadilan yang memutus perkara pada tingkat pertama. Tenggang waktu untuk mengajukan banding adalah 14 hari terhitung sejak putusan Pengadilan Negeri diberitahukan secara sah kepada para pihak.

Upaya hukum kasasi adalah upaya hukum yang diajukan oleh pihak yang merasa dirugikan/dikalalahkan oleh putusan pada Pengadilan Tinggi atau pengadilan yang terakhir di bawah Mahkamah Agung. Pengajuan permohonan kasasi ini dapat dilakukan dalam tenggang waktu 14 hari sejak putusan Pengadilan Tinggi tersebut diberitahukan secara sah kepada para pihak. Permohonan Kasasi diajukan kepada Mahkamah Agung melalui pengadilan yang memutus perkara dalam tingkat pertama. Dengan adanya permohonan kasasi tersebut Mahkamah Agung memberikan putusan yang bersifat final dan tetap artinya putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap (in krachtvan gewisjde) yang tidak dapat diadakan upaya hukum lagi.

Setelah adanya putusan kasasi yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap tersebut, masih dimungkinkan adanya upaya hukum luar biasa yang disebut Peninjauan Kembali. Karena putusan kasasi tersebut adalah putusan yang berkekuatan hukum tetap, maka atas putusan kasasi tersebut dapat dieksekusi, walaupun ada upaya hukum Peninjauan Kembali. Dengan kata lain upaya hukum Peninjauan Kembali tidak dapat menanggguhkan pelaksanaan putusan atau eksekusi.

B. Upaya Hukum Pada Perselisihan Hubungan Industrial

Sama halnya dengan putusan pada pengadilan pada umumnya, terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial juga dapat dilakukan upaya-upaya hukum. Namun demikian tidak semua upaya hukum yang berlaku pada pengadilan pada umumnya dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya hukum yang dapat dilakukan dalam perkara perselisihan hubungan industrial adalah upaya hukum

biasa, berupa verzet dan kasasi, serta upaya hukum luar biasa, berupa peninjauan kembali.

Upaya hukum banding tidak dapat ditempuh oleh para pihak dalam perkara hubungan industrial. Peniadaan upaya hukum banding ini berkaitan pada asas cepat yang dianut dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di samping dengan adanya tenggang waktu yang ditentukan untuk penyelesaian pada setiap persidangan hubungan industrial, juga dilakukan pembatasan dengan peniadaan upaya hukum banding, jadi dalam perselisihan tertentu para pihak langsung dapat menempuh upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, dengan maksud agar penyelesaian perselisihan tidak sampai berlarut-larut.⁵³⁵

1. Upaya Hukum Verzet

Telah disinggung secara sepintas pada uraian di atas bahwa verzet merupakan salah satu upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak tergugat yang diputus oleh putusan verstek.

Apa yang dimaksud dengan putusan verstek dapat kita temukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 94 ayat (2) yang menentukan bahwa dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan yang terakhir, maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus tanpa dihadiri tergugat.

Berdasarkan ketentuan tersebut pihak tergugat yang telah dipanggil secara patut tetapi tetap tidak datang menghadap sidang, dapat diputus tanpa hadirnya, putusan tersebut dalam hukum acara disebut putusan verstek.

Sekarang yang menjadi pertanyaan adalah apakah tergugat yang diputus dengan putusan verstek dapat mengajukan perlawanan? Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur secara tegas mengenai verzet ini, namun ada satu pasal yang dapat dijadikan dasar hukum bagi bahwa

⁵³⁵ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 162.

terhadap adanya putusan verstek dapat diajukan upaya hukum perlawanan (*verzet*). Pasal tersebut adalah Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menentukan bahwa “Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun putusan diajukan perlawanan atau kasasi”.

Ketentuan tersebut walaupun tidak secara tegas menyatakan ada upaya hukum terhadap putusan verstek, namun secara tersirat dengan adanya kalimat “... meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi”. Hal yang demikian dapat diartikan bahwa ada upaya hukum perlawanan terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, upaya hukum perlawanan dikenal dalam perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan mengenai tata cara mengajukan upaya hukum perlawanan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengaturnya, namun berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menentukan bahwa hukum acara yang berlaku pada perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam undang-undang ini, maka mengenai tata cara perlawanan atau *verzet* ini dapat digunakan hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, yaitu HIR/RBg.

Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 129 ayat (2) HIR, Pasal 153 ayat (2) RBg bahwa tenggang Waktu untuk mengajukan perlawanan adalah 14 hari setelah putusan verstek tersebut disampaikan kepada pihak yang dikalahkan itu sendiri/tergugat. jika putusan verstek tersebut tidak disampaikan kepada tergugat itu sendiri, maka perlawanan dapat dilakukan sampai hari kedelapan setelah tergugat ditegur untuk melaksanakan putusan verstek.

Tuntutan perlawanan itu diajukan dan diperiksa dengan acara biasa dalam perkara perdata, yang berarti bahwa perlawanan diajukan kepada Pengadilan Negeri di mana putusan verstek dijatuhkan. Pihak yang mengajukan perla-

wanan disebut pelawan sedangkan pihak yang dimenangkan dalam putusan verstek disebut terlawan.

Jika putusan verstek tersebut diajukan perlawanan, maka putusan verstek tersebut tidak dapat dijalankan/diekesekusi lebih dahulu, kecuali putusan secara tegas menyatakan bahwa putusan verstek tersebut dapat dijalankan lebih dahulu atau *uit voorbaar bij vooraad* (Pasal 129 ayat (4) HIR, Pasal 153 ayat (5) RBg). Terhadap tergugat yang dijatuhkan verstek untuk kedua kalinya, maka ia sudah tidak dapat lagi untuk mengajukan upaya hukum perlawanan yang kedua kalinya.⁵³⁶

2. Upaya Hukum Kasasi

Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak yang merasa dirugikan oleh putusan tersebut tidak dapat mengajukan upaya hukum banding, sebagaimana umumnya beperkara di peradilan umum. Namun demikian, hukum acara pada perselisihan hubungan industrial mengatur secara khusus bahwa terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial hanya dapat dilakukan upaya hukum kasasi. Upaya hukum kasasi ini pun masih dibatasi, yang artinya tidak semua perselisihan hubungan industrial dapat dimohonkan kasasi. Berdasarkan Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa yang dapat diajukan kasasi dalam perkara hubungan industrial hanyalah perselisihan hak dan perselisihan PHK. Sedangkan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja tidak dapat diajukan kasasi.

a. Pendaftaran Permohonan Kasasi

Permohonan kasasi tersebut disampaikan secara tertulis melalui sub-kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Bagi para pihak atau kuasanya yang hendak mengajukan upaya hukum kasasi, maka para pihak tersebut mengajukan

⁵³⁶ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 163.

permohonan kasasi dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja:

- 1) Bagi pihak yang hadir dalam sidang putusan, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang Majelis Hakim;
- 2) Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal ia menerima pemberitahuan putusan.

Permohonan kasasi yang telah melewati jangka waktu yang telah ditentukan, dapat mengakibatkan gugatan tidak dapat diterima, dan juga berakibat putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap. Maka dari itu para pihak atau kuasa hukumnya harus betul-betul memperhatikan masalah jangka waktu untuk mengajukan permohonan kasasi ini, yaitu 14 hari kerja.

b. Biaya Pendaftaran Kasasi

Bagi para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus membayar panjar/perskot biaya perkara. Namun sesuai dengan Pasal 58 UUPPHI, maka terhadap para pihak yang mengajukan permohonan kasasi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

Berdasarkan ketentuan tersebut pula, berarti permohonan kasasi yang nilai gugatannya Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih dikenakan biaya. Besarnya biaya tersebut berbeda-beda antara pengadilan negeri yang satu dengan pengadilan negeri yang lain, karena setiap pengadilan negeri dapat mengatur sendiri soal besarnya biaya perkara melalui Penetapan Ketua Pengadilan Negeri (Pasal 121 ayat (4) HIR, Pasal 145 ayat (4) RBg). Sekadar sebagai contoh saja berikut ini dikemukakan besarnya biaya panjar/perskot di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, berdasarkan Penetapan Ketua Pengadilan Negeri Bandung No. W11.U1.113/HT.02.02/III/2009, adalah sebagai berikut.⁵

Uraian	Panjar Biaya (Rp)	Pengeluaran (Rp)
Gugatan: Tarif untuk wilayah I (Kota Bandung) (1 Pemohon, 1 Termohon)	1.075.000	
Rincian:		
a. Biaya Pendaftaran Kasasi (PNBP)		50.000
b. Biaya Kasasi ke MA		500.000
c. Pemberitahuan Pernyataan Kasasi ke Termohon		75.000
d. Pemberitahuan Memori Kasasi ke Termohon		75.000
e. Pemberitahuan Kontra Memori Kasasi ke Pemohon		75.000
f. Biaya Pemberkas		50.000
g. Biaya Pengiriman Berkas		100.000
h. Pemberitahuan Putusan Kasasi ke Pemohon		75.000
i. Pemberitahuan Putusan Kasasi ke Termohon		75.000
Ketentuan:		
1. Untuk tambahan satu Termohon dikenakan biaya:		225.000
Wilayah I : 3 x Rp 75.000,-		300.000
Wilayah II : 3 x Rp 100.000,-		375.000
Wilayah III : 3 x Rp 125.000,-		450.000
Wilayah IV : 3 x Rp 150.000,-		
2. Untuk alamat Termohon (3x) dan Pemohon (2x) di luar wilayah I dikenakan biaya tambahan:		125.000
Wilayah I : 5 x Rp 25.000,-		250.000
Wilayah III : 5 x Rp 50.000,-		375.000
Wilayah IV : 5 x Rp 75.000,-		

c. Alasan Kasasi

Selanjutnya adalah setelah pemohon mengajukan permohonan kasasi baik secara lisan maupun tertulis, maka yang harus dilakukan pemohon adalah membuat Memori Kasasi yang memuat keberatan-keberatan atau alasan-alasan diajukannya kasasi.

Sebagai dasar hukum mengenai alasan untuk mengajukan kasasi, Pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung menentukan alasan-alasan kasasi untuk membatalkan putusan Pengadilan di bawahnya, yaitu sebagai berikut.

- 1) Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang Yang dimaksud dengan “tidak berwenang” dalam sengketa perburuhan ialah menyangkut kewenangan mengadili dari PHI, baik yang menyangkut kompetensi absolut maupun yang kompetensi relatif (lihat uraian tentang kompetensi). Jadi, dapat dilihat apakah PHI berwenang atau tidak untuk menyelesaikan perkara yang diajukan oleh para pihak, apabila tidak berwenang dan PHI tetap mengadili perkara, maka setelah perkara diputus, para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan upaya hukum kasasi dengan alasan PHI tidak berwenang. Contoh konkret mengenai hal ini adalah beberapa putusan Kasasi PHI yang dalam perkara gugatan perlawanan pada pihak ketiga (*derden verzet*) terhadap sita jaminan/eksekutorial yang memutuskan bahwa pengadilan PHI tidak berwenang mengadili perkara tersebut dan kewenangan mengadili ada pada Pengadilan Negeri.

Sedangkan pengertian “melampaui/melanggar batas wewenang” adalah berkenaan dengan mengabulkan sesuatu yang tidak dituntut/melebihi yang dituntut. Jadi, hakim tidak boleh mengabulkan apa yang tidak diminta oleh penggugat, apabila ada hakim PHI yang mengabulkan apa yang tidak diminta, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan kasasi dengan alasan “melampaui

batas wewenang”. Misalnya Pengadilan PHI memberikan putusan pekerja dipekerjakan kembali, sedangkan yang pekerja minta dalam petitum-nya adalah meminta untuk di-PHK.

2) Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku

Alasan ini paling banyak digunakan pemohon Kasasi PHI. Banyak memberi mengenai hal ini. Dalam tatanan praktik mengenai kesalahan penerapan hukum ini hakim kasasi membagi dua hal:⁵³⁷

- a) Apakah ada kesalahan penerapan hukum pembuktian dalam memperoleh fakta hukum berdasarkan penilaian atas bukti-bukti;
- b) Apakah ada kesalahan menerapkan ketentuan hukum terhadap fakta hukum yang diperoleh dalam persidangan.

Jika tidak ditemukan kesalahan penerapan hukum pembuktian, maka langsung menguji apakah ada kesalahan penerapan hukum terhadap fakta hukum, sedangkan jika ada kesalahan penerapan hukum pembuktian, maka hakim kasasi PHI mengoreksinya dan kemudian merumuskan fakta hukumnya.

Sebagai contoh, berdasarkan surat pengunduran diri yang dibuat pekerja, *judex factie* (hakim PHI pada PN) menilai bukti tersebut dengan menyimpulkan fakta hukum bahwa pekerja mengundurkan diri. Atas fakta hukum yang demikian, oleh pekerja diajukan kasasi dengan alasan surat pengunduran diri tersebut tidak ada tanda tangan pekerja. Oleh hakim kasasi hal yang demikian ini dinyatakan *judex factie* (hakim PHI pada PN) telah “Salah menerapkan hukum pembuktian” karena bukti surat yang tidak ditandatangani pembuatnya secara hukum tidak mempunyai nilai bukti.

537 Fauzan, SH., *Perbedaan Lingkup dan Kewenangan Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara PHI*, artikel yang dimuat dalam buku: *Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial)*, Editor: Surya Tjandra, TURC, Jakarta, 2009, hal, 100-102.

Sedangkan contoh adanya “kesalahan penerapan hukum terhadap fakta hukumnya” adalah faktanya hukumnya pekerja telah melakukan pelanggaran-pelanggaran tersebut oleh pengusaha telah disampaikan 3 (tiga) kali peringatan, kemudian *judex factie* (hakim PHI pada PN) menerapkan ketentuan Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 dengan memberi pesangon 2 (dua) kali ketentuan undang-undang. Hal tersebut jelas telah “Salah menerapkan hukum”, seharusnya diterapkan ketentuan Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 dengan memberi pesangon satu kali ketentuan undang-undang.

- 3) Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan peraturan perundang-undangan, berkenaan dengan aspek atau kelalaian terhadap syarat formil tata tertib beracara. Berkaitan dengan hal ini pada pemeriksaan kasasi PHI di Mahkamah Agung yang paling banyak adalah mengenai legal standing (kedudukan hukum) kuasa hukum dari serikat pekerja. Ada sebagian putusan Kasasi PHI yang memutus gugatan tidak dapat diterima karena serikat pekerja yang bertindak sebagai kuasa hukum tidak mempunyai unit pada perusahaan di mana pekerja bekerja. Sedangkan dari legal standing pengusaha berkenaan dengan person yang berwenang mewakili badan hukum.

Dengan adanya Pasal 30 tersebut, pemohon kasasi dapat mengajukan permohonan kasasi dengan alasan-alasan di atas, tidak harus ketiga-tiganya yang harus dijadikan alasan, salah satu alasan pun cukup untuk mengajukan kasasi.

d. Pengajuan Memori Kasasi

Kapan pemohon kasasi harus mengajukan memori kasasinya? Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 menentukan bahwa pemohon wajib menyampaikan memori kasasi yang memuat alasan-alasannya, dalam tenggang waktu 14 hari setelah permohonan kasasi dicatat dalam buku daftar. Jadi tidak hanya permohonan kasasi saja yang diberikan batasan, penyampaian memori kasasi pun dibatasi tenggang waktu. Oleh karena itu, para pihak/pemohon yang hendak mengajukan kasasi hendaknya memperhatikan masalah jangka waktu ini.

Dalam praktik pernah terjadi, yaitu dalam Putusan Mahkamah Agung No. 922K/Pdt.Sus/2008,⁵³⁸ putusan Mahkamah Agung tersebut menyatakan bahwa permohonan kasasi tidak dapat diterima karena penyampaian memori kasasi telah melampaui tenggang waktu yang ditentukan oleh Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985. Dalam perkara tersebut pemohon telah mengajukan permohonan kasasi sesuai dengan tenggang Waktu yang ditentukan (Putusan PHI diberitahukan tanggal 25 Maret 2008 sedangkan permohonan kasasi diajukan tanggal 7 April 2008), tetapi penyampaian memori kasasi diajukan baru pada tanggal 8 Juli 2008 (kira-kira 90 hari), yang tentu saja telah melampaui tenggang waktu. Oleh sebab itu,” mengenai tenggang waktu ini harus benar-benar diperhatikan apabila para pihak/kuasanya hendak mengajukan permohonan kasasi.

Setelah memori kasasi diterima oleh panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang memutus perkara dalam tingkat pertama, maka panitera tersebut menyampaikan salinan memori kasasi kepada pihak lawan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari (Pasal 147 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985). Kemudian atas adanya permohonan ka-

538 Website Mahkamah Agung RI.

sasi tersebut, pihak lawan atau termohon kasasi berhak mengajukan jawaban terhadap memori kasasi. Jawaban atas memori kasasi atau disebut juga kontra Memori Kasasi tersebut disampaikan kepada panitera dalam tenggang waktu 14 hari sejak tanggal diterimanya salinan memori kasasi.

Setelah semuanya lengkap, yaitu permohonan kasasi, memori kasasi, dan kontra memori kasasi, selanjutnya panitera menyampaikan berkas tersebut kepada Mahkamah Agung.

Setelah Mahkamah Agung menerima berkas permohonan kasasi, maka Mahkamah Agung akan melakukan pemeriksaan. Penyelesaian perselisihan di Mahkamah Agung harus sudah diselesaikan dalam waktu 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan kasasi. Terhadap putusan Mahkamah Agung, maka ada dua kemungkinan, yaitu:

- a. Putusan Mahkamah Agung yang mernbatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
- b. Putusan Mahkamah Agung yang mengukuhkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, yang artinya Mahkamah Agung sejalan/sepemendapat dengan putusan pengadilan negeri tersebut.

3. Upaya Hukum Peninjauan Kembali (PK)

a. Pengertian dan Dasar Hukum

Upaya hukum Peninjauan Kembali (PK) adalah upaya hukum luar biasa karena merupakan upaya hukum terhadap putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Di dalam UUPPHI memang tidak mengatur secara khusus tentang upaya hukum PK, namun sebagaimana telah ditentukan oleh Pasal 57 UUPPHI bahwa hukum acara yang berlaku pada perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus.

Oleh karena itu, maka masalah PK pengaturannya mengacu pada Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.

Berdasarkan Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, menentukan: "Terhadap putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, pihak-pihak yang bersangkutan dapat mengajukan Peninjauan Kembali kepada Mahkamah Agung, apabila terdapat hal-hal atau keadaan tertentu yang ditentukan dalam undang-undang". Yang dimaksud dengan "hal atau keadaan tertentu" antara lain adalah ditemukannya bukti baru (*novum*) dan/atau adanya kekhilafan atau kekeliruan hakim dalam menerapkan hukumnya.

Selanjutnya Pasal 34 Undang-Undang Mahkamah Agung, Mahkamah Agung mempunyai kewenangan memeriksa dan memutus permohonan PK atas putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Jadi, meskipun UUPPHI tidak mengatur PK, setiap putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, para pihak masih mempunyai hak berdasarkan Undang-Undang Mahkamah Agung untuk mengajukan permohonan upaya hukum PK, asalkan mempunyai alasan-alasan yang telah ditentukan oleh undang-undang Mahkamah Agung.

Ketentuan tersebut berbeda dengan upaya hukum banding dalam perselisihan hubungan industrial, yang oleh UUPPHI, yaitu di dalam Penjelasan UUPPHI Romawi I angka 10 menentukan secara tegas bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi. Oleh karena itu, walaupun banding dan PK sama-sama tidak diatur di dalam UUPPHI, tetapi banding dengan tegas dinyatakan tidak ada, sedangkan PK tidak ada ketentuan yang melarang mengajukan upaya hukum PK.

b. Alasan Peninjauan Kembali

Telah dikatakan di atas bahwa terhadap putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dapat dimohonkan Peninjauan Kembali asalkan mempunyai alasan-alasan yang telah ditentukan dalam undang-undang. Alasan-alasan tersebut adalah sebagai berikut:⁵³⁹

- 1) Apabila putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang diketahui setelah perkaranya diputus atau didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu.
- 2) Apabila setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan.
- 3) Apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut atau lebih daripada yang dituntut.
- 4) Apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya.
- 5) Apabila antara pihak-pihak yang sama mengenai suatu soal yang sama, atas dasar yang sama oleh pengadilan yang sama atau sama tingkatnya telah diberikan putusan yang bertentangan satu dengan yang lain.
- 6) Apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan hakim atau suatu kekeliruan yang nyata. (Pasal 67 UU No. 14 Tahun 1985 tentang MA).

Tenggang waktu pengajuan permohonan peninjauan kembali yang didasarkan atas alasan sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 67 adalah 180 (seratus delapan puluh) hari untuk:

539 Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 171-172.

- 1) Yang disebut pada huruf a sejak diketahui kebohongan atau tipu muslihat atau sejak putusan hakim pidana memperoleh kekuatan hukum tetap, dan telah diberitahukan kepada para pihak yang berperkara
- 2) Yang disebut pada huruf b sejak ditemukan surat-surat bukti, yang hari serta tanggal ditemukannya harus dinyatakan di bawah sumpah dan disahkan oleh pejabat yang berwenang
- 3) Yang disebut pada huruf c, d, dan f sejak putusan memperoleh kekuatan hukum tetap dan telah diberitahukan kepada para pihak yang berperkara
- 4) Yang tersebut pada huruf e sejak putusan yang terakhir dan bertentangan itu memperoleh kekuatan hukum tetap dan telah diberitahukan kepada pihak yang berperkara (Pasal 69).

Di dalam praktik, dari 6 (enam) alasan PK tersebut yang sering digunakan oleh pemohon ada 2 (dua) alasan, yaitu “alasan adanya bukti baru (*novum*)” dan “alasan adanya kekhilafan hakim”. Untuk alasan adanya bukti baru, yang pertama-tama diperiksa oleh hakim PK adalah formilnya, di antaranya apakah ada bukti penyempahan dan juga diperiksa apakah bukti tersebut telah ada pada waktu perkara diperiksa, dan jika hal-hal yang sifatnya formil tidak memenuhi ketentuan, maka permohonan PK ditolak tanpa memeriksa bukti-bukti tersebut bersifat menentukan atau tidak.⁵⁴⁰

Dalam Mahkamah Agung sendiri belum ada persamaan pengertian mengenai kekeliruan nyata atau kekhilafan hakim. Dari putusan-putusan perkara PK dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kekeliruan nyata adalah kekeliruan yang hitam putih, misalnya salah dalam menghitung jangka waktu kasasi dan juga disepakati bahwa penafsiran perbedaan pendapat tidak masuk dalam pengertian kekeliruan nyata.⁵⁴¹

540 Fauzan, S.H., *Op.Cit.*, hal. 103.

541 *Ibid.*

Oleh sebab itu, maka dalam mengajukan permohonan PK alasan-alasan pengajuan PK harus jelas. Dalam hal alasan adanya bukti baru harus dijelaskan sejelas-jelasnya bahwa bukti baru itu menentukan, atau dalam hal kekeliruan yang nyata juga harus dijelaskan sejelas-jelasnya adanya kekeliruan nyata atau kekhilafan hakim tersebut.

Permohonan PK diajukan oleh pemohon kepada Mahkamah Agung melalui Ketua Pengadilan Negeri yang memutus perkara dalam tingkat pertama dengan membayar biaya perkara.

Mengenai biaya perkara ini sepanjang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka permohonan PK tidak dikenakan biaya (disubsidi oleh negara), tetapi kalau nilai gugatannya Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih, maka permohonan PK dikenakan biaya. Mengenai besarnya biaya ini setiap pengadilan berbeda-beda.

Sekadar sebagai contoh di sini dikemukakan biaya perkara Peninjauan Kembali di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, adalah sebagai berikut.⁵⁴²

542 Website Pengadilan Negeri Bandung.

Uraian	Panjar Biaya (Rp)	Pengeluaran (Rp)
Gugatan: Tarif untuk wilayah I (Kota Bandung) (1 Pemohon, 1 Termohon)	3.225.000	
Rincian:		
a. Biaya Pendaftaran Kasasi (PNBP)		200.000
b. Biaya Kasasi ke MA		2.500.000
c. Pemberitahuan Pernyataan Kasasi ke Termohon		75.000
d. Pemberitahuan Memori Kasasi ke Termohon		75.000
e. Pemberitahuan Kontra Memori Kasasi ke Pemohon		75.000
f. Biaya Pemberkasan		50.000
g. Biaya Pengiriman Berkas		100.000
h. Pemberitahuan Putusan Kasasi ke Pemohon		75.000
i. Pemberitahuan Putusan Kasasi ke Termohon		75.000
Ketentuan:		
1. Untuk tambahan satu Termohon dikenakan biaya:		225.000
Wilayah I : 3 x Rp 75.000,-		300.000
Wilayah II : 3 x Rp 100.000,-		375.000
Wilayah III : 3 x Rp 125.000,-		450.000
Wilayah IV : 3 x Rp 150.000,-		
2. Untuk alamat Termohon (3x) dan Pemohon (2x) di luar wilayah I dikenakan biaya tambahan:		125.000
Wilayah I : 5 x Rp 25.000,-		250.000
Wilayah III : 5 x Rp 50.000,-		375.000
Wilayah IV : 5 x Rp 75.000,-		

Permohonan PK diajukan oleh pemohon secara tertulis disertai dengan alasan-alasarnya atau yang di dalam praktik disebut Memori Peninjauan Kembali. Apabila pemohon tidak dapat menulis, maka ia menguraikan permohonannya secara lisan di hadapan Ketua Pengadilan Negeri atau Hakim yang ditunjuk oleh Ketua Pengadilan

Negeri yang akan membuat catatan tentang permohonan tersebut (Pasal 71 UU MA).

Dengan adanya PK, termohon pun berhak untuk mengajukan jawabannya (Kontra Memori PK) dalam tenggang waktu 30 hari setelah menerima salinan permohonan PK. Untuk selanjutnya jawaban tersebut dikirimkan kepada pengadilan yang memutus perkara dalam tingkat pertama.

Mahkamah Agung dalam memberikan putusan terhadap permohonan PK dapat mengabulkan permohonan dan dapat juga menolak permohonan jika permohonan tidak beralasan.

C. Contoh Surat Dalam Kasasi

1. Contoh Memori Kasasi⁵⁴³

MEMORI KASASI

Perkara Perusahaan Hubungan Industrial Nomor:

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Bandung tanggal:

Antara

....., alamat Jl. Slamet No 2 Bandung Pekerjaan” Manager Legal Officer pada PT Abadi Jaya yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No 34 Bandung dalam hal ini bertindak untuk diri sendiri yang selanjutnya disebut PEMOHON KASASI, dahulu PENGGUGAT

Melawan

....., yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 34 Bandung, yang selanjutnya disebut sebagai TERMOHON KASASI, dahulu TERGUGAT.

⁵⁴³ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 175-179.

Kepada Yth,
Ketua Mahkamah Agung RI
Jl. Medan Merdeka
Jakarta

Melalui:
Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial
Pada Pengadilan Negeri Bandung

Dengan hormat,

Perkenankanlah saya,, pekerja PT Abadi Jaya, beralamat di, dengan ini mengajukan Permohonan Kasasi terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. Tanggal (terlampir) yang amarnya berbunyi sebagai berikut

MENGADILI

DALAM KONVENSI

DALAM PROVISI

1. Menolak seluruh gugatan Penggugat dalam Provisi

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya

DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan sebagian gugatan Penggugat Rekonvensi
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 UU No 13 Tahun 2003
3. Memberikan izin kepada Pengugat Rekonvensi untuk melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonvensi karena telah melakukan kesalahan berat
4. Memerintahkan kepada Tergugat Rekonvensi untuk tidak membocorkan rahasia perusahaan terhadap pihak mana pun
5. dst

Adapun alasan alasan diajukannya Memori Kasasi ini adalah sebagai berikut:

A. DALAM PROVISI

1. Judex factie telah kehu dan tidak cermat dalam menerapkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004
 - Bahwa sesuai dengan bukti (P-1) yang diajukan oleh Pemohon Kasasi semula Penggugat telah terbukti bahwa alasan skorsing yang dikemukakan oleh Termohon Kasasi semua Tergugat adalah untuk likuidasi/efisiensi departemen
 - Bahwa dengan bukti P-1 tersebut telah pula terbukti kebohongan Termohon Kasasi menyangkut pembocoran rahasia perusahaan yang dituduhkan dilakukan oleh Pemohon Kasasi. Seandainya pembocoran rahasia tersebut benar benar telah dilakukan oleh Pemohon Kasasi maka sudah seharusnya alasan skorsing disebutkan karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat dan bukan karena likuidasi departemen
 - Bahwa oleh karena skorsing tersebut telah melanggar hukum maka menurut Pasal 155 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 Termohon Kasasi wajib memenuhi setiap kewajibannya kepada Pemohon Kasasi tanpa dibatasi oleh Waktu 6 (enam) bulan. Atas dasar Pasal 155 ayat (3) tersebut maka berdasarkan Pasal 96 UU No 2 Tahun 2004 sudah seharusnya judex factie mengabulkan tuntutan Prov\si Pemohon Kasasi
 - Bahwa berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka pertimbangan hukum judex factie pada halaman yang berbunyi: Tindakan pengusaha melakukan skorsing terhadap pekerja adalah sah karena telah dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku adalah keliru dan bertentangan dengan hukum yang berlaku
 - Bahwa oleh karena putusan tersebut tidak berdasarkan hukum maka sudah seharusnya dibatalkan

B. DALAM POKOK PERKARA

2. Judex factie telah mengeluarkan putusan yang bertentangan dengan undang undang
 - Bahwa dalam pertimbangan hukum pada halaman judex factie telah melakukan kesalahan fatal dalam penerapan peraturan atas suatu peristiwa Dalam pertimbangan tersebut judex factie telah menyatakan “Bahwa dengan perampingan struktur organisasi pada internal audit maka adalah wajar apabila perusahaan melakukan rasionalisasi terhadap pekerja di bagian tersebut

Selanjutnya pada halaman disebutkan “Bahwa tindakan pekerja melakukan pembocoran rahasia perusahaan kepada pihak iain adalah suatu tindakan yang tergolong kesalahan berat sehingga pengusaha berhak melakukan PHK tanpa membayar pesangon”

- Bahwa kedua pertimbangan tersebut di atas telah diberikan oleh *judex factie* dengan penuh kerancuan. Kerancuan tersebut menyangkut alasan Pemohon Kasasi di PHK apakah karena likuidasi atau kesalahan berat
- Bahwa apabila alasan skorsing terhadap Pemohon Kasasi adalah karena likuidasi departemen maka hal tersebut harus dibatalkan karena dalam UU No 13 Tahun 2003 tidak dikenal PHK dengan alasan likuidasi Alasan PHK yang dikenai dalam UU No 13 Tahun 2003 antara lain karena pensiun melakukan kesalahan berat mengulangi kesalahan setelah diberikan peringatan ke-III mengundurkan diri efisiensi dan karena perusahaan tutup
- Bahwa apabila skorsing tersebut karena alasan kesalahan berat lalu mengapa dalam surat skorsing disebutkan alasan skorsing adalah likuidasi? Apabila skorsing tersebut menurut *judex factie* dilakukan karena kesalahan berat hal itu juga terlalu dini (*pre-mature*) karena sampai dengan saat ini tidak pernah ada putusan Hakim Pidana yang menyatakan itu
- Bahwa berdasarkan penjelasan dan dasar hukum di atas maka telah terbukti bahwa pertimbangan dan putusan yang diberikan oleh *judex factie* telah bertentangan dengan UU No 13 Tahun 2003 dan UU No 2 Tahun 2004. Oleh karena itu, sudah seharusnya putusan tersebut dibatalkan karena melanggar undang-undang yang berlaku

Bahwa berdasarkan dalil-dalil, fakta-fakta hukum, dan bukti-bukti yang dikemukakan di atas, maka Pemohon Kasasi memohon kepada Ketua Mahkamah Agung RI cq. Majelis Hakim Kasasi yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberika putusan dengan amar sebagai berikut:

A. DALAM PROVISI

1. Mengabulkan seluruh tuntutan Provisi Penggugat

B. DALAM POKOK PERKARA

2. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya

ATAU

Apabila Majelis Hakim Kasasi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Hormat kami,

.....

2. Contoh Kontra Memori Kasasi⁵⁴⁴

KONTRA MEMORI KASASI

Perkara Perusahaan Hubungan Industrial Nomor:

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Bandung tanggal:

Antara

....., alamat Jl. Slamet No 2 Bandung Pekerjaan” Manager Legal Officer pada PT Abadi Jaya yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No 34 Bandung dalam hal ini bertindak untuk diri sendiri yang selanjutnya disebut PEMOHON KASASI, dahulu PENGGUGAT

Melawan

....., yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 34 Bandung, yang selanjutnya disebut sebagai TERMOHON KASASI, dahulu TERGUGAT.

⁵⁴⁴ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 179-183.

Kepada Yth
Ketua Mahkamah Agung RI
Jl. Medan Merdeka
Jakarta

Melalui:
Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial
Pada Pengadilan Negeri Bandung

Dengan hormat,

Kami yang beralamat di, dengan ini mengajukan Kontra Memori Kasasi terhadap Memori Kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi pada tanggal sebagai berikut

A. Bahwa Putusan pengadilan yang dimohonkan Kasasi oleh Pemohon Kasasi adalah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung No. tanggal yang amarnya berbunyi sebagai berikut

MENGADILI

DALAM KONVENSI

DALAM PROVISI

1. Menolak seluruh gugatan Penggugat dalam Provisi

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya

DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan sebagian gugatan Penggugat Rekonvensi

2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 UU No 13 Tahun 2003

3. Memberikan izin kepada Pengugat Rekonvensi untuk melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonvensi karena telah melakukan kesalahan berat

4. Memerintahkan kepada Tergugat Rekonvensi untuk tidak membocorkan rahasia perusahaan terhadap pihak manapun

5. Dst.

B. Bahwa sehubungan dengan Memori Kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dengan ini Termohon Kasasi memberikan tanggapan dan sanggahan sebagai berikut

DALAM PROVISI

1. Bahwa dalil Pemohon Kasasi yang mengatakan *judex factie* telah keliru dan tidak cermat dalam menerapkan UU No 2 Tahun 2004 adalah tidak benar karena baik secara teori maupun fakta hukum putusan *judex factie* telah sesuai dengan peraturan yang berlaku yang dapat dijelaskan sebagai berikut
 - Dalam persidangan telah terbukti bahwa kinerja perusahaan menurun drastis sebagai akibat dari pemberitaan media yang sangat negatif, yang merupakan dampak dari pembocoran rahasia perusahaan kepada publik
 - Bahwa akibat dari penurunan kinerja perusahaan maka perusahaan terpaksa melakukan efisiensi yakni dengan melakukan PHK terhadap beberapa karyawan perusahaan
 - Bahwa skorsing menuju PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi adalah semata mata karena rasa peri kemanusiaan perusahaan terhadap pekerja. Dalam kasus ini sekalipun Pemohon Kasasi telah melakukan kesalahan berat perusahaan masih bersedia memberikan hak-hak Pemohon Kasasi sebagaimana layaknya pekerja yang tidak melakukan kesalahan berat
 - Bahwa berdasarkan penjelasan di atas maka alasan efisiensi yang dikemukakan dalam surat skorsing adalah sah dan berdasarkan hukum dengan demikian pertimbangan hukum yang diberikan *judex factie* telah benar
 - Bahwa oleh karena skorsing tersebut telah memenuhi syarat sebagas kesalahan berat maka tidak ada kewajiban Pemohon Kasasi untuk memenuhi isi Pasal 155 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 jo. Pasal 96 UU No 2 Tahun 2004

DALAM POKOK PERKARA

2. Bahwa menggugat *judex factie* telah mengeluarkan putusan sesuai dengan undang undang yang berlaku maka dalil Pemohon Kasasi yang mengatakan *judex factie* telah mengeluarkan putusan yang bertentangan dengan undang-undang adalah tidak berdasar. Fakta itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Bahwa dalam halaman putusan judex factie telah terbukti adanya pembocoran rahasia perusahaan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi. Hal itu dapat dilihat pada penimbangan judex factie alinea ke , yang berbunyi: Bahwa sesuai dengan keterangan yang dibenarkan oleh Roy, Andi, dan Slamet, pekerja telah mengundang beberapa wartawan dan membeberkan beberapa dokumen perusahaan yang bersifat rahasia. Pembocoran rahasia perusahaan tersebut tergolong kesalahan berat
- Bahwa dengan telah terbuktinya Pemohon Kasasi melakukan kesalahan berat maka menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka pengusaha dapat melakukan PHK tanpa harus membayar uang pesangon
- Bahwa dengan demikian maka putusan judex factie telah sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 dan UU No 2 Tahun 2004

Berdasarkan fakta fakta hukum dan seluruh penjelasan di atas maka Kami memohon kepada Majelis Hakim Kasasi yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk membenkan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM PROVISI

1. Menolak seluruh tuntutan Provisi Penggugat,

DALAM POKOK PERKARA

2. Menolak seluruh gugatan penggugat

ATAU

Apabila Majelis Hakim Kasasi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Hormat kami,

.....

BAB 10

EKSEKUSI

Terhadap putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, pihak yang kalah tetap tidak bersedia untuk memenuhi putusan pengadilan tersebut. Kejadian seperti itu dapat saja terjadi di dalam praktik, karena pihak yang kalah walaupun sudah diputus oleh hakim, tetap saja tidak mau berbesar hati menerima kekalahan untuk melaksanakan isi putusan dengan sukarela. Seyogyanya pihak yang kalah baik itu pengusaha maupun pekerja, laksanakan isi putusan hakim yang terhormat tersebut secara sukarela, karena itu sudah menjadi kehendak para pihak itu sendiri membawa perselisihan untuk mendapat keadilan di muka hakim.

Kemudian bagaimana caranya, seandainya pihak yang kalah tersebut tetap tidak bersedia menjalankan isi putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap itu? Dengan keadaan seperti itu, maka pihak yang menang dapat menempuh langkah, yaitu dengan cara mengajukan permohonan eksekusi kepada ketua pengadilan yang memutus perkara pada tingkat pertama. Untuk lebih jelasnya dapat diikuti uraian di bawah ini.

A. Pengertian Eksekusi

Eksekusi adalah pelaksanaan secara resmi suatu putusan pengadilan di bawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri. Bahwa eksekusi itu haruslah diperintahkan secara resmi oleh Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang, sebagai pelaksanaan atas suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, atau atas putusan yang dinyatakan dapat dijalankan serta-merta walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap.⁵⁴⁵

⁵⁴⁵ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata*

Eksekusi tidak sama dengan tindakan main hakim sendiri, seperti penarikan barang-barang yang dijual dengan sewa beli oleh kreditor kepada debiturnya, yang kemudian ditarik dengan berbagai cara seperti ancaman kekerasan, menakut-nakuti atau merampas barang itu dari debiturnya. Cara ini bisa juga dilakukan dengan menggunakan *debt collector*.

Perbuatan demikian bukanlah eksekusi, tetapi tindakan *methalegal*, dan karenanya masuk *eigenrichting* (main hakim sendiri yang dilarang oleh hukum).

Eksekusi diatur dalam Pasal 195 HIR/Pasal 206 RBg. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa eksekusi adalah menjalankan keputusan pengadilan atas perintah dan dengan dipimpin oleh Ketua Pengadilan Negeri yang pada tingkat pertama memeriksa perkara itu, menurut cara yang diatur oleh hukum.

Dalam hal eksekusi harus dilakukan sekaligus atau sebagian diluar daerah hukum pengadilan tersebut, maka Ketua Pengadilan Negeri tersebut meminta bantuan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berhak untuk melaksanakannya. Ketua Pengadilan Negeri yang diminta bantuannya itu, memberitahukan segala upaya yang telah diperintahkannya dan kesudahannya kepada Ketua Pengadilan Negeri yang pada tingkat pertama memeriksa perkara itu.

B. Asas-Asas Eksekusi

Untuk dapat melakukan eksekusi terhadap putusan pengadilan perlu diperhatikan asas-asas eksekusi berikut ini.

1. Putusan yang Telah Berkekuatan Hukum Tetap

Putusan yang bagaimana yang dapat dieksekusi? Tidak semua putusan pengadilan dapat dimohonkan eksekusi. Asas pertama yang harus dipenuhi adalah bahwa putusan pengadilan tersebut harus merupakan putusan yang telah berkekuatan hukum yang tetap (*inkracht van gewijsde*). Suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap

Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 184-185.

adalah putusan yang tidak dilakukan atau tidak dapat diadakan upaya hukum lagi.

Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh merupakan putusan akhir dan bersifat tetap, oleh karena itu tidak dapat diajukan upaya banding maupun kasasi. Dengan demikian, putusan yang seperti ini dapat untuk dieksekusi.

Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat dimintakan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja. Oleh karena itu, putusan ini belum dapat dieksekusi. Kapan putusan seperti ini dapat dieksekusi? Putusan seperti ini dapat dieksekusi bila:⁵⁴⁶

- a. Tidak dimintakan upaya hukum kasasi, karena dengan tidak dimintakan kasasi maka putusan tersebut menjadi putusan yang berkekuatan hukum tetap dan pasti;
- b. Apabila dimintakan upaya hukum kasasi, maka menunggu adanya putusan Hakim Kasasi, karena putusan Kasasi adalah putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap.

2. Putusan Tidak Dijalankan Secara Sukarela

Asas yang selanjutnya adalah terhadap putusan tersebut pihak yang kalah (tergugat) tidak bersedia menjalankan putusan secara sukarela. Jadi, eksekusi ini baru menjadi pilihan hukum setelah pihak yang kalah tidak bersedia menjalankan atau memenuhi isi putusan secara sukarela. Keengganan pihak yang kalah untuk menjalankan putusan secara sukarela menjmbulkan konsekuensi hukum berupa tindakan paksa oleh pengadilan yang disebut dengan eksekusi.

Jika pihak yang kalah ini dengan sukarela bersedia melaksanakan isi putusan pengadilan, maka eksekusi tidak diperlukan lagi. Ada beberapa manfaat apabila pihak yang

⁵⁴⁶ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 186.

kalah bersedia secara sukarela menjalankan putusan pengadilan, yaitu sebagai berikut.⁵⁴⁷

a. Terlepas dari biaya eksekusi

Seluruh biaya eksekusi akan dibebankan kepada pihak yang tereksekusi (tergugat). Hal ini sering dilupakan oleh pihak yang kalah dalam berperkara yang tidak bersedia menjalankan putusan secara sukarela. Hanya karena lupakan emosi atau sengaja menunda-nunda pelaksanaan putusan akan berakibat fatal, yaitu akan terbebani biaya eksekusi.

b. Terhindar dari kerugian moral

Di samping terlepas dari biaya eksekusi, pihak yang kalah yang menjalankan putusan secara sukarela juga terhindar dari kerugian moral.

Oleh karena itu, melaksanakan putusan secara sukarela adalah lebih baik daripada menunda-nunda pelaksanaan putusan atau tidak bersedia melaksanakan putusan pada akhirnya nanti pasti juga akan dilakukan upaya paksa oleh pengadilan atau eksekusi dengan bantuan alat kekuasaan negara.

3. Putusan yang Bersifat *Condemnatoir* (Penghukuman)

Asas yang lain adalah putusan yang berkekuatan hukum tetap tersebut harus bersifat kondemnator. Hanya putusan yang bersifat kondemnator saja yang bisa dijalankan eksekusi, yaitu putusan yang amarnya atau diktumnya mengandung unsur penghukuman terhadap diri tergugat. Kebalikan dari putusan yang bersifat kondemnator adalah putusan yang bersifat deklarator, yaitu putusan yang amarnya hanya mengandung pernyataan hukum saja. Putusan yang bersifat deklarator ini tidak dapat dieksekusi.

Adapun ciri-ciri suatu putusan bersifat kondemnator (penghukuman) adalah dapat dilihat pada amar putusan

547 Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 187.

yang menghukum pihak yang kalah atau tergugat, yang dirumuskan dengan kalimat:

- a. Menghukum atau memerintahkan menyerahkan suatu barang
- b. Menghukum atau memerintahkan pengosongan sebidang tanah atau rumah
- c. Menghukum atau memerintahkan melakukan suatu perbuatan tertentu
- d. Menghukum atau memerintahkan penghentian suatu perbuatan atau keadaan
- e. Menghukum atau memerintahkan melakukan pembayaran sejumlah uang

Seperti apa yang telah dijelaskan di atas, bahwa eksekusi dapat dijalankan hanya terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Akan tetapi, terhadap asas tersebut ada pengecualiannya. Dalam kasus tertentu undang-undang membolehkan eksekusi terhadap:

- a. Putusan yang belum berkekuatan hukum tetap, atau
- b. Eksekusi dapat dijalankan pengadilan terhadap bentuk hukum tertentu di luar putusan pengadilan.

Sehingga bisa saja terjadi eksekusi bukan merupakan tindakan menjalankan putusan pengadilan, tetapi menjalankan pelaksanaan (eksekusi) terhadap bentuk-bentuk hukum yang dipersamakan undang-undang sebagai putusan yang telah berkekuatan hukum yang tetap. Mengenai tata cara dan proses eksekusinya adalah sama dengan tata cara dan proses eksekusi terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Di bawah ini akan dikemukakan bentuk-bentuk pengecualian yang diatur dalam undang-undang.

a. Pengecualian terhadap Putusan Pengadilan yang Belum Berkekuatan Hukum Tetap

1) Pelaksanaan putusan lebih dahulu

Menurut Pasal 180 ayat (1) HIR/Pasal 191 ayat (1) RBg, eksekusi dapat dijalankan pengadilan terhadap pu-

tusan pengadilan, sekalipun putusan yang bersangkutan belum memperoleh kekuatan hukum tetap. Aturan ini memberi hak kepada penggugat untuk mengajukan tuntutan agar putusan dapat dijalankan lebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad), walaupun terhadap putusan tersebut pihak tergugat masih mengajukan upaya hukum. Terhadap tuntutan seperti ini hakim dapat menjatuhkan putusan yang di dalam amarnya menentukan bahwa putusan dapat dijalankan lebih dahulu atau yang disebut dengan putusan serta-merta.

2) Pelaksanaan putusan provisi

Pengecualian yang lain terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap adalah putusan provisi. Putusan provisi adalah putusan sementara terhadap perkara yang masih dalam proses persidangan yang mendahului putusan pokok perkara. Sebagaimana diketahui, kalimat terakhir Pasal 180 ayat (1) HIR/Pasal 191 RBg mengenai gugat provisi, yaitu tuntutan lebih dahulu yang bersifat sementara mendahului putusan pokok perkara. Apabila hakim mengabulkan tuntutan atau gugatan provisi, maka putusan provisi tersebut dapat dieksekusi sekalipun perkara pokoknya belum diputus.

Putusan provisi diputuskan oleh hakim dalam bentuk Putusan Sela, yaitu putusan yang mendahului putusan akhir. Dalam perselisihan hubungan industrial oleh UUPPHI dimungkinkan adanya Putusan Sela yaitu dalam hal pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha tersebut, hakim harus segera menjatuhkan putusan sela pada sidang pertama atau kedua berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh (Pasal 96 UUPPHI).

Apabila putusan sela tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha, maka hakim memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Pengecualian terhadap Bentuk Hukum Tertentu di Luar Putusan Pengadilan

1) Pelaksanaan akta perdamaian

Apabila selama persidangan berlangsung ternyata kedua belah pihak sepakat untuk mengadakan perdamaian. Dengan adanya perdamaian tersebut hakim membuatkan akta perdamaian yang isinya menghukum kedua belah pihak untuk memenuhi isi akta perdamaian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Akta perdamaian semacam ini mempunyai kekuatan eksekutorial, sehingga apabila ada pihak yang tidak bersedia melaksanakan isi perdamaian tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat meminta eksekusi kepada pengadilan. Akta perdamaian itu bukan putusan pengadilan dalam arti memutus sengketa perkara.⁵⁴⁸ Namun Pasal 130 HIR atau Pasal 154 RBG menyajikannya dengan nilai putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap.

2) Pelaksanaan *grosse* akta

Grosse akta adalah akta yang dibuat oleh pejabat yang berwenang, yang mempunyai kekuatan eksekutorial. Pasal 224 HIR/Pasal 258 RBG mengatur tentang *grosse* akta, baik berupa akta hipotik maupun akta pengakuan utang. Pasal tersebut memersamakan *grosse* akta dengan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, sehingga pada perjanjian yang berbentuk *grosse* akta dengan sendirinya menurut hukum telah melekat nilai kekuatan eksekutorial. Ciri dari *grosse* akta adalah selalu dimulai dengan bunyi: "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa".

548 M. Yahya Harahap, S.H., *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Edisi Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal. 10.

3) Pelaksanaan perjanjian bersama yang terjadi dalam perundingan bipartit

Dalam pembahasan tentang Perundingan Bipartit, telah diuraikan bahwa apabila dalam Perundingan Bipartit tercapai kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama, kemudian Perjanjian Bersama tersebut wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama.

Perjanjian Bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak, sehingga apabila tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi (Pasal 7 UUPPHI).

Perjanjian Bersama yang dilakukan oleh para pihak dalam perselisihan hubungan industrial tersebut bukanlah suatu putusan pengadilan, namun oleh UUPPHI Perjanjian Bersama tersebut dinyatakan mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Oleh karena itu, apabila Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan langsung dapat mengajukan permohonan eksekusi.

4) Pelaksanaan perjanjian bersama yang terjadi dalam mediasi.

Di dalam penyelesaian melalui mediasi, ada kemungkinan juga terjadi kesepakatan yang dilakukan oleh para pihak. Dalam hal terjadi kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang kemudian Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum Perjanjian Bersama itu dibuat untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama.

Perjanjian Bersama yang terjadi di dalam mediasi ini juga mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak untuk dilaksanakan. Jadi, apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi Perjanjian Bersama tersebut, maka akan berakibat hukum untuk dapatnya dilaksanakan eksekusi atas permintaan pihak yang dirugikan (Pasal 13 ayat(3) UUP-PHI). Permohonan eksekusi diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar, apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

5) Pelaksanaan perjanjian bersama yang terjadi dalam konsiliasi

Perjanjian Bersama yang terjadi di dalam konsiliasi juga dapat dimintakan eksekusi kepada pengadilan. Eksekusi tersebut dapat dilaksanakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dengan apabila:

- a) Perjanjian Bersama telah didaftar kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama
- b) Pendaftaran tersebut telah mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran
- c) Salah satu pihak tidak melaksanakan isi Perjanjian Bersama
- d) Pihak yang dirugikan mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi (Pasal 23 ayat (3)).

6) Pelaksanaan akta perdamaian arbitrase

Apabila terjadi perdamaian dalam sidang Arbitrase hubungan industrial, maka Arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan Arbiter atau Majelis Arbiter. Terhadap Akta Perdamaian tersebut dapat dimintakan eksekusi ke pengadilan, apabila:⁵⁴⁹

- a) Akta Perdamaian tersebut telah didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah Arbiter mengadakan perdamaian
- b) Terhadap pendaftaran tersebut telah diberikan Akta Bukti Pendaftaran
- c) Salah satu pihak tidak melaksanakan isi Akta Perdamaian
- d) Pihak yang dirugikan mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah Akta Perdamaian didaftar
- e) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 44 UUPPHI).

7) Pelaksanaan putusan arbitrase

Sebagaimana telah diuraikan dalam pembahasan tentang Arbitrase dalam bab di atas, bahwa putusan Arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Oleh karena putusan Arbitrase mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka para pihak wajib melaksanakan

⁵⁴⁹ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 192.

putusan tersebut. Apabila Salah satu pihak tidak melaksanakan isi putusan arbitrase tersebut, maka akan berakibat hukum dilakukannya upaya paksa oleh pengadilan (eksekusi). Permohonan eksekusi tersebut dapat diajukan oleh pihak yang dirugikan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan (Pasal51 UUPPHI).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam sengketa perburuhan atau perselisihan hubungan industrial terdapat putusan pengadilan atau bentuk-bentuk hukum di luar putusan pengadilan yang dapat dilaksanakan eksekusi, yaitu:⁵⁵⁰

1. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap
2. Putusan Kasasi Pengadilan Hubungan Industrial
3. Putusan lebih dahulu (uitvoerbaar bij voorruad)
4. Putusan provisi/sela
5. Akta Perdamaian pada Pengadilan Hubungan Industrial
6. Perjanjian Bersama dalam Perundingan Bipartit yang telah didaftar ke PHI
7. Perjanjian Bersama dalam Mediasi yang telah didaftar ke PHI
8. Perjanjian Bersama dalam Konsiliasi yang telah didaftar ke PHI
9. Akta Perdamaian Arbitrase Hubungan Industrial yang telah di daftar ke PHI
10. Putusan Arbitrase Hubungan Industrial yang telah didaftar ke PHI.

550 Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 193.

C. Tata Cara dan Proses Eksekusi

1. Teguran atau *Aanmaning*

Setelah suatu putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, artinya tidak dapat diadakan upaya hukum lagi dan pihak yang kalah itu tidak mau/lalai memenuhi isi putusan dengan sukarela, maka pihak yang memenangkan perkara mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berwenang atau memeriksa perkara pada tingkat pertama untuk melaksanakan putusan tersebut. Surat permohonan tersebut dikenal dengan nama Permohonan Teguran (*aanmaning*).

Surat permohonan teguran tersebut memuat identitas para pihak, amar putusan yang diminta eksekusi, alasan mengajukan permohonan dan hal-hal yang diminta agar dilaksanakan oleh Ketua Pengadilan. (Contoh surat permohonan teguran, lihat contoh 1 pada bagian akhir bab ini).

Pemohon eksekusi juga dalam pengajuan permohonan *aanmaning* harus melampirkan fotokopi salinan putusan yang akan dimohonkan eksekusi, seperti anjuran lembaga mediasi, konsiliasi, arbitrase, perjanjian bersama, putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan putusan Kasasi serta relas pemberitahuan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Setelah menerima permintaan itu dan dibayar panjar biaya permohonan eksekusi (untuk perkara hubungan industrial yang dikenakan biaya adalah yang nilai gugatannya di atas Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka Ketua Pengadilan Negeri memanggil pihak yang kalah untuk ditegur, agar dengan sukarela menjalankan isi putusan itu (*aanmaning*) dalam Waktu paling lama 8 hari sejak di *aanmaning* (Pasal 196 HIR/Pasal 207 RBg).

2. Peletakan Sita Eksekusi

Dalam hal tempo yang ditentukan itu sudah lewat, sementara pihak yang dikalahkan walaupun sudah dipanggil dengan patut tidak juga menghadap atau tetap tidak bersedia melaksanakan isi putusan secara sukarela, maka permohonan eksekusi dapat meminta kepada Ketua Pengadilan Hu-

bungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk melaksanakan sita eksekusi. Permohonan tersebut dilakukan secara tertulis melalui surat permohonan eksekusi. (Contoh surat permohonan eksekusi, lihat contoh 2 pada bagian akhir bab ini).

Surat permohonan eksekusi harus memuat dengan jelas objek-objek yang diminta diletakkan sita eksekusi, yaitu.⁵⁵¹

- c. Nama objek eksekusi,
- d. Jenis objek eksekusi,
- e. Jumlah objek eksekusi,
- f. Alamat objek eksekusi,
- g. Identitas objek eksekusi,
- h. Nama pemilik, dan
- i. Spesifikasi lainnya.

Peletakan sita eksekusi harus mendahulukan terhadap sejumlah barang bergerak milik yang kalah, baru kemudian apabila barang bergerak tidak mencukupi, maka dapat disita barang tidak bergerak milik yang kalah. Nilai barang yang disita itu harus sebanding dengan nilai yang ditetapkan dalam putusan pengadilan ditambah dengan ongkos pelaksanaan putusan. Untuk melakukan penyitaan itu petugas pelaksana dibantu oleh dua orang saksi yang identitasnya disebut dalam berita acara penyitaan.

Saksi itu ikut menandatangani surat asli Berita Acara Sita dan salinannya. Dalam hal dilakukan penyitaan terhadap benda tidak bergerak, maka surat penyitaan itu diumumkan (Pasal 198 HIR/Pasal 213 RBg). Akibat penyitaan, maka terhitung sejak tanggal penyitaan diumumkan, maka pihak yang disita barangnya tidak dapat memindahkan, memberatkan atau mempersewakan barang-barang tetap yang disita itu (Pasal 199 HIR/Pasal 214 RBg). Pelanggaran atas ketentuan tersebut tidak dapat dijadikan alasan melawan yang menjalankan penyitaan itu.

551 Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 195.

3. Pelaksanaan Lelang Eksekusi

Setelah sita eksekusi dijalankan, maka langkah selanjutnya dilakukan lelang terhadap barang yang telah disita eksekusi, untuk itu pemohon eksekusi harus mengajukan surat permohonan lelang kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berwenang.

Untuk melaksanakan lelang eksekusi, maka pihak pemohon eksekusi terlebih dahulu harus membayar panjar biaya lelang eksekusi (untuk perkara hubungan industrial yang dikenakan biaya adalah yang nilai gugatannya di atas Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Setelah biaya dibayar, barulah lelang eksekusi dapat dilaksanakan.

Penjualan barang yang disita dilakukan untuk membayar sejumlah nilai tertentu sesuai putusan Pengadilan kepada pemohon eksekusi, yang pelaksanaannya dilakukan dengan perantaraan kantor lelang atau menurut keadaan sesuai pertimbangan Ketua Pengadilan (Pasal 200 HIR, Pasal 215 RBg). Penjualan barang bergerak dilakukan secara tertulis, dengan terlebih dahulu mengumumkannya kepada khalayak ramai dengan penawaran tertinggi sebagai pemenang.

Untuk itu, pihak yang kalah perkara berhak menunjukkan barang yang akan dijual lelang itu. Setelah hasil barang yang dijual lelang sama dengan jumlah tersebut dalam putusan Pengadilan ditambah ongkos menjalankan putusan, maka penjualan itu dihentikan dan sisanya dikembalikan kepada pihak yang kalah perkara.

Penjualan barang-barang tidak bergerak terlebih dahulu harus diumumkan satu kali dalam surat kabar yang terbit di tempat itu, sekurang-kurangnya 14 hari sebelum hari pelalangan dilaksanakan. Hak atas barang tidak bergerak pindah seketika kepada pembeli telah dipenuhinya syarat-syarat pembelian.

Sebagai bukti pembelian Kantor Lelang membeli surat keterangan kepada pembeli. Dalam hal yang kalah tidak mau meninggalkan barang tidak bergerak itu, maka Ketua Pengadilan Negeri memberi surat perintah atau kalau perlu

dengan bantuan Polisi untuk mengosongkan barang tidak bergerak itu.

Untuk sekadar contoh saja, berikut ini dikemukakan biaya permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, sebagai berikut.⁵⁵²

Uraian	Panjar Biaya (Rp)	Pengeluaran (Rp)
Permohonan Eksekusi		
A. <i>Aanmaning</i> (Teguran) Untuk 1 Termohon, 1 Pemohon Tarif untuk wilayah I (Kota Bandung) Rincian: Redaksi (PNBP): 2 x Rp 5.000 Materai: 2 x Rp 6.000 Panggilan Pemohon: 1 x Rp 75.000 Panggilan Termohon: 2 x Rp 75.000	247.000	10.000 12.000 75.000 150.000
B. Lelang Eksekusi Rincian: Redaksi (PNBP) Materai Pemeriksaan objek lelang (khusus barang bergerak Pengumuman lelang (iklan): 2 x Rp 2jt Pelaksanaan lelang Ketentuan: Biaya Pencatatan Lelang (PNBP) Biaya Appraisal (untuk objek lelang > 5 miliar)	5.000.000 25.000 5.000.000	5.000 6.000 239.000 4.000.000 750.000

⁵⁵² Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 197.

D. Contoh-Contoh Surat yang Diperlukan Dalam Eksekusi

1. Contoh 1 Surat Permohonan Teguran (*Aanmaning*)⁵⁵³

Nomor	:
Lampiran	:
Hal	: Permohonan Teguran/ <i>Aanmaning</i>
Kepada Yth	
Ketua Pengadilan Hubungan Industrial	
Pada Pengadilan Negeri	
Dengan hormat	
Kami (pekerja/pengusaha) yang beralamat di selanjutnya disebut sebagai Pemohon Eksekusi, dengan ini mengajukan Permohonan <i>Aanmaning</i> dan Eksekusi terhadap perkara Nomor: K/Pdt/ tertanggal jo. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: tertanggal (kopi terlampir), di mana Pemohon Eksekusi dalam perkara ini merupakan Penggugat/Termohon Kasasi terhadap:	
..... (pengusaha/pengusaha) yang beralamat di selanjutnya disebut Termohon dalam perkara Nomor: K/Pdt/tertanggal jo. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: Tertanggal Semula Tergugat/Pemohon Kasasi.	
Adapun amar putusan MA Nomor: K/Pdt/ tertanggal adalah sebagai berikut:	
MENGADILI	
DALAM PROVISI:	
1. Menolak seluruh gugatan Penggugat dalam Provisi;	
DALAM POKOK PERKARA	
1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian	
2. Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh hak hak PENG-GUGAT sebesar Rp	

⁵⁵³ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 198-199.

3. Menyatakan dst

Bahwa adapun alasan diajukannya Permohonan Teguran/*Aanmaning* adalah sebagai berikut:

- A. Bahwa mengingat putusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) maka secara hukum putusan tersebut telah dapat dilaksanakan terhitung sejak
- B. Bahwa meskipun putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap, namun hingga saat ini Termohon Eksekusi tetap tidak bersedia memenuhi isi putusan secara sukarela
- C. Bahwa berdasarkan hal hal tersebut di atas demi tegaknya hukum dan keadilan, maka Pemohon memohon kesediaan Yang Terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, agar berkenan melaksanakan *Aanmaning*/Teguran terhadap Termohon untuk memenuhi isi putusan dalam perkara ini

Demikianlah permohonan Teguran/*Aanmaning* ini kami sampaikan atas perhatian dan kesediaan Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, Kami ucapkan banyak terima kasih

Hormat Kami,

.....

2. Contoh 2: Surat Permohonan Sita Eksekusi⁵⁵⁴

Nomor :

Lampiran :

Hal : Permohonan Sita Eksekusi

Kepada Yth.

Ketua Pengadilan Hubungan Industrial

Pada Pengadilan Negeri

Dengan hormat,

Kami, (pekerja/pengusaha) yang beralamat di selanjutnya disebut sebagai Pemohon Sita Eksekusi dengan ini mengajukan Permohonan Sita Eksekusi terhadap perkara Nomor:K/Pdt/ tertanggal jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: Tertanggal (kopi terlampir) di mana Pemohon Eksekusi dalam perkara ini merupakan Penggugat/Termohon Kasasi terhadap:

..... (pengusaha/pengusaha) yang beralamat di, selanjutnya disebut Termohon dalam perkara Nomor: K/Pdt/ tertanggal jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: tertanggal semula Tergugat/Pemohon Kasasi

Adapun amar putusan MA Nomor: K/Pdt/..... tertanggal adalah sebagai berikut:

MENGADILI

(dst

Bahwa adapun alasan diajukannya Permohonan Sita Eksekusi adalah sebagai berikut:

A. Bahwa terhadap putusan tersebut Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri telah mengeluarkan penetapan Nomor: tertanggal yang isinya telah membenkan teguran terhadap Termohon untuk memenuhi isi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri No.

⁵⁵⁴ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 200-201.

B. Bahwa sekahpun Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri telah memberikan teguran, namun Termohon tetap tidak bersedia memenuhi isi putusan pengadilan secara sukarela

C. Bahwa demi tegaknya hukum dan keadilan melalui terpenuhinya hak-hak Pemohon sesuai isi putusan maka dengan ini kami mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk berkenan meletakkan sita eksekusi terhadap aset-aset Termohon yang terdiri dari

1. Satu unit Mobil Luxio warna hijau dengan Nomor Polisi: dengan Nomor Mesin: yang terdaftar di Polda Metro Jaya sebagai miiik (Termohon)
2. Satu unit kendaraan bermotor warna hitam dengan Nomor Polisi: Nomor Mesin:, yang terdaftar di Polda Metro Jaya sebagai milik (Termohon)
3. Dan seterusnya sampai dianggap cukup untuk memenuhi seluruh hak Pemohon sesuai dengan isi putusan

Demikianlah permohonan Sita Eksekusi inikamisampaikan atas perhatian dan kesediaan Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

.....

3. Contoh 3: Surat Permohonan Lelang⁵⁵⁵

Nomor :
Lampiran :
Hal : Permohonan Lelang

Kepada Yth
Ketua Pengadilan Hubungan Industrial
Pada Pengadilan Negeri

Dengan hormat,

Kami, (pekerja/pengusaha) yang beralamat di, selanjutnya disebut sebagai Pemohon Lelang dengan ini mengajukan Permohonan Lelang terhadap perkara Nomor: K/Pdt/.... tertanggal jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: tertanggal (kopi terlampir) di mana Pemohon Eksekusi dalam perkara ini merupakan Penggugat/Termohon Kasasi terhadap:

..... (pengusaha/pengusaha) yang beralamat di selanjutnya disebut Termohon dalam perkara Nomor:K/Pdt/.... tertanggal jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: tertanggal semula Tergugat/Pemohon Kasasi

Adapun amar putusan MA Nomor: K/Pdt/.... tertanggal adalah sebagai berikut:

MENGADILI

(dst.)

Bahwa adapun alasan diajukannya Permohonan Lelang ini adalah sebagai berikut

A. Bahwa terhadap putusan Mahkamah Agung RI tersebut di atas Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri telah mengeluarkan penetapan yaitu Penetapan Nomor: tertanggal yang isinya telah membenarkan Teguran/Aanmaning terhadap Termohon untuk memenuhi isi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor:

⁵⁵⁵ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 202-203.

B. Bahwa sebagai kelanjutan dari penetapan tersebut Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri telah pula meletakkan Sita atas beberapa harta milik Termohon sebagaimana tertera dalam Benta Acara Penetapan Sita Eksekusi pada tanggal Adapun harta Termohon yang telah diletakkan Sita tersebut antara iain:

1. Satu unit Mobil Luxio warna hijau dengan Nomor Polisi: dengan Nomor Mesin: yang terdaftar di Polda Metro Jaya sebagai milik (Termohon)
2. Satu unit kendaraan bermotor warna hitam dengan Nomor Polisi: Nomor Mesin: yang terdaftar di Polda Metro Jaya sebagai milik (Termohon)
3. Dan seterusnya sampai dianggap cukup untuk memenuhi seluruh hak Pemohon sesuai dengan isi putusan

C. Bahwa untuk tegaknya hukum serta guna pemenuhan hak-hak Pemohon Lelang dengan ini kami memohon Kepada Yang Terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk melaksanakan lelang di depan umum melalui Kantor Lelang atas objek perkara yang telah diletakkan Sita Eksekusi tersebut di atas, yaitu:

1. Satu unit Mobil Luxio warna huau dengan Nomor Polisi: dengan Nomor Mesin: yang terdaftar di Polda Metro Jaya sebagai milik (Termohon)
2. Satu unit kendaraan bermotor warna hitam dengan Nomor Polisi: Nomor Mesin: yang terdaftar di Polda Metro Jaya sebagai milik (Termohon)
3. Dan seterusnya sampai dianggap cukup untuk memenuhi seluruh hak Pemohon sesuas dengan isi putusan

Demikian Surat Permohonan Lelang ini kami sampaikan atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Kami

.....

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Syahril,. (2009), *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ali, Zainuddin,. (2007), *Hukum Pidana Islam*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Anisah, Siti,. (2008), *Perlindungan Kepentingan Kreditor dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan Indonesia*, Yogyakarta: Total Media.
- Bidara, dan Martin P. Bidara,. (1987), *Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Pradya Paramita.
- Bidara dan Martin P. Bidara,. (1987), *Ketentuan Perundang-undangan, Yurisprudensi-Yurisprudensi dan Pendapat Mahkamah Agung RI tentang Hukum Acara Perdata*, cet. kedua, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Budiarto, M. Ali,. (2015), *Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung Hukum Acara Perdata Masa Setengah Abad*, Jakarta.
- Dalam JJH. Bongging, Alih Bahasa Arif Sidharta,. (1999), *Refleksi Tentang Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Daud Ali, Mohammad,. (2001), *Hukum Islam, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafinda Persada.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan,. (1989) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Fauzan,. (2009), *Perbedaan Lingkup dan Kewenangan Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara PHI, artikel yang dimuat dalam buku: Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilannya Hubungan Industrial)*, Jakarta, TURC.
- Garner, Bryan A. editor in Chief,. (2004), *Black's Law Dictionary*, St. Paul.

- Halim, A. Ridwan,. (1998), *Hukum Acara Perdata dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Harahap, M. Yahya,. (1993), *Kedudukan Kewenangan dan Hukum Acara Peradilan Agama*, Jakarta: PT. Garuda Metro Politan Press.
- Harahap, M. Yahya,. (2005), *Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hartini, Sri,. (2008), *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hendrick, William,. (2008), *Bagaimana Mengelola Konflik–Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik yang Efektif – Penerjemah: Arif Santoso*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, Lalu SH., M.Hum., (2005), *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Cet. Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Loudoe, John Z,. (1985), *Menemukan Hukum Melalui Tafsir dan Fakta*, Jakarta: Bina Aksara.
- Machmudin, Dudu Duswara,. (2010), *Pengantar Ilmu Hukum (Sebuah Sketsa)*, Bandung: Refika Aditama.
- Machmud, Syahrul,. (2004), *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahadi,. *Falsafah Hukum Suatu Pengantar*, Bandung: Citra Aditya.
- Mahkamah Agung RI,. (Edisi 2009), *Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Tata Usaha Negara Buku II*.
- Makarao, Moh. Taufik,. (2004), *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Bina Cipta.
- Manan, Abdul,. (2005), *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Agama*, Jakarta: Prenada Media.
- Mertokusumo, Sudikno,. (1981), *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Liberty.

- Mertokusumo, Sudikno,. (1993), *Beberapa Azas Pembuktian Perdata dan Penerapannya Dalam Praktek*, Dalam Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Pada Fakultas Hukum Unversitas Gadjah Mada, disampaikan pada Rapat Senat Terbuka Unversitas Gadjah Mada.
- Mertokusumo, Sudikno,. (1999), *Hukum Acara Perdata*, Yogyakarta: Liberty.
- Nitibaskara, Tb. Ronny Rahman,. (2007), *Tegakkan Hukum Gunaan Hukum*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Nugroho, Sentot Yulia dkk,. (2006), *Compilation of Indonesian Law - Kompilasi Peraturan Perundang-undangan Indonesia (Mulai Tahun 1953) + Staatsblad 1828-1945*, Yogyakarta: Mo-comedia.
- Pangaribuan, Juanda,. (2012), *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Kenagakerjaan Dilengkapi Ulasan Hukum*, Jakarta : MISI.
- Pangaribuan, Juanda,. (2017), *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, Jakarta: MISI.
- Pembahasan tentang bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase – lihat Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Edisi Revisi (Jakarta : BIS, 2010).
- PN. Balai Pustaka,. (1976), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Poernomo, Bambang,. (1982), *Asas-asas Hukum Pidana*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta,. (1976), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta.
- Prinst, Darwan SH,. (1996), *Strategi Menyusun dan Menangani Gugatan Perdata*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Priyanto, Eddy Yusuf dkk,. (2003), *Pendidikan Pancasila Perguruan Tinggi*, Tiem Dosen Pancasila Universitas Hasanuddin, Makasar.

- Prodjodikoro, R. Wirjono., (1999), *Hukum Acara Perdata*, Yogyakarta: Liberty.
- Pujiyo, dan Ugo., (2011), *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Jakarta: Sinar Grafika.
- R. Soerosok S.H., (2009), *Praktik Hukum Acara Perdata, Tata Cara dan Proses Persidangan*, Edisi Kedua, Jakarta: Sinar Grafika.
- R. Supomo., (1985), *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- R. Wiyono., (2008), *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Rambe, Ropaum., (2003), *Hukum Acara Perdata Lengkap*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Seno Adji, Indriyanto., (2009), *Humanisme dan Pembaharuan Penegakan Hukum*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Sidharta, B. Arief Asas., (2005), *Kaidah dan Sistem Hukum dalam Praktek*, Bahan Kuliah Program Doktor Ilmu Hukum, Program Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan, tp, Bandung.
- Soepomo, Imam (Helena Poerwanto, SH dan Suliati Rachmat, SH – Penyunting),. (2001), *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.
- Subekti., (1985), *Hukum Pembuktian*, Cet. 7, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Suparman, Supomo., *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Sutantio, Retno Wulan dan Iskandar Oeripkartawinata., (1985), *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, Bandung: Alumni.
- Tim prima Pena., (2006), *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya

TENTANG PENULIS



Mashudi lahir di Wotanngare, 11 Oktober 1971 merupakan lulusan terbaik Fakultas Hukum Universitas Gresik tahun 2012. Selain itu, penulis juga menjadi lulusan terbaik MIH Univ. Wijaya Putra Surabaya tahun 2017. Memulai karir di dunia Serikat Pekerja sejak tahun 2001 dan saat ini penulis menjabat Ketua Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit - SPSI Jawa Timur dan Ketua Bidang Advokasi Pimpinan Pusat. Kesehariannya Penulis juga sebagai dosen tetap Fakultas Hukum Universitas Gresik.

