



**LBH**  
JAKARTA



**MEMBACA  
PENGADILAN  
HUBUNGAN  
INDUSTRIAL  
DI INDONESIA**

Penelitian  
Putusan-Putusan  
Mahkamah Agung  
Pada Lingkup  
Pengadilan  
Hubungan  
Industrial  
2006-2013

# **MEMBACA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA**

---

Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup  
Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013

## **TIM PENELITI:**

**Muhamad Isnun - Pratiwi Febry - Restaria Hutabarat - Eny Rofiatul N - Arif Maulana  
Maruli Tua Rajagukguk - Anugerah Rizki Akbari - Ajeng Tri Wahyuni - Pratiwi Febry**

## **MEMBACA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA**

Penelitian Putusan Mahkamah Agung pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013

### **TIM PENELITI**

Muhamad Isnur - Pratiwi Febry - Restaria Hutabarat - Eny Rofiatul N. - Arif Maulana - Maruli Tua Rajagukguk - Anugerah Rizki Akbari - Ajeng Tri Wahyuni

### **DESAIN COVER**

Aditya Megantara

### **TATA LETAK**

ASTANA Communication

### **FOTO**

LBH JAKARTA

Cetakan ke-1, September 2014

Hak Cipta LBH Jakarta

Perpustakaan Nasional RI; Katalog Dalam Terbitan (KDT)

ISBN : 978-602-14487-2-4

### **DITERBITKAN OLEH**

LEMBAGA BANTUAN HUKUM JAKARTA

Jl. Diponegoro No 74, Menteng, Jakarta, Indonesia, 10320

Telp : (021) 3145518, Fax (021) 3912377

Email : lbhjakarta@bantuanhukum.or.id

Website : www.bantuanhukum.or.id

### **DENGAN DUKUNGAN**

THE ASIA FOUNDATION

PO BOX 6793 JKSRB, Jakarta 12067

Telp : (021) 72788424, Fax (021) 7203123

Email : tafindonesia@asiafound.org

Website : www.asiafoundation.org

### **USAID**

United States Agency for International Development

Telp : (021) 34359000, Fax (021) 3806694

Email : jinfo@usaid.gov

Website : <http://www.usaid.gov/indonesia>

# KATA PENGANTAR

Akhirnya langkah panjang dan inisiasi kami untuk mewujudkan adanya indeks putusan Pengadilan serta Penelitian terhadap Putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini bisa diselesaikan. Penelitian ini muncul sebagai *concern* LBH Jakarta terhadap advokasi perburuhan, khususnya advokasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Praktik PHI menyisakan banyak problem, diantaranya konsep hukum publik yang menempatkan buruh sebagai kelompok lemah yang harus dilindungi, menjadi hukum privat yang mengasumsikan kedudukan buruh setara dengan pengusaha. Selain itu, atas putusan-putusan PHI masih banyak menyisakan persoalan eksekusi yang harus ditempuh buruh melalui mekanisme perdata lain di pengadilan negeri. Pun masih menyisakan persoalan lagi dengan kualitas putusan yang di dalamnya ditemui pengurangan-pengurangan hak yang seharusnya secara riil diperoleh oleh buruh. Namun karena kondisinya yang lemah, mau tidak mau buruh menempuh mekanisme PHI sebagai satu-satunya jalan untuk meminta hak-haknya kepada pengusaha. Karena itulah LBH Jakarta berinisiatif mengadakan penelitian ini untuk membaca pengadilan hubungan industrial di Mahkamah Agung sebagai muara atas seluruh kasus PHI di Indonesia.

Kami berharap penelitian ini sebagai kajian yang akan diteruskan oleh kajian-kajian berikutnya dengan menggunakan mekanisme indeks yang telah kami lakukan. Data indeks ini terbuka dan bisa diakses oleh siapapun dan dimanapun melalui akses internet. Semoga kemudahan akses ini menjadi pembelajaran bagi semua pihak dalam menggali dan mengeksplorasi kajian hukum dari Putusan-putusan Mahkamah Agung.

Kami memberikan penghargaan sebesar-besarnya kepada Tim Peneliti, Muhamad Isnur, S.H.I, Pratiwi Febry, Restaria Hutabarat, S.H., M.A., Eny Rofiatul N., S.H., Arif Maulana, S.H., Maruli Tua Rajagukguk, S.H., Anugerah Rizki Akbari, S.H., Ajeng Tri Wahyuni, S.H., LL.M. dan Pratiwi Febry, S.H. Tidak lupa penghargaan kami sampaikan kerja keras Asisten Peneliti dari LBH Jakarta yaitu Agung Sugiarto, S.H., Wirdan Fauzi, S.H., Akhmad Zaenuddin, S.H., M. Arifian Nugroho, S.H., Jane Aileen Tedjaseputra, S.H.,

Muhammad Justian Pradinata, S.H., dan Boris Tampubolon, S.H.. Selain itu juga kami ucapkan terimakasih kepada Para Asisten Peneliti dari mahasiswa Universitas Indonesia yang melakukan indeksasi data.

Terimakasih kami ucapkan kepada The Asia Foundation dan USAID yang telah mensupport program indeksasi dan riset ini. Kami ucapkan juga terimakasih kepada saudara Arsil dan Lembaga Independensi Peradilan (LeIP) yang telah membantu menyediakan sistem indeksnya dan memberikan asistensi dalam penyusunan indeks serta analisa riset. Tak lupa kami juga mengucapkan penghargaan sebesar-besarnya kepada Wahyudi Thohary dan Transparency International Indonesia yang membantu menganalisa dan merapihkan dengan data-data statistik sehingga akhirnya kami bisa mengolah dan menganalisa data-data indeks tersebut.

Tentu harus kami akui banyak kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, kritikan, masukan, dan catatan senantiasa kami tunggu dami perbaikan sistem penyelesaian hubungan industrial di Indonesia.

Jakarta, September 2014

Salam hangat,

Febi Yonesta  
Direktur LBH Jakarta

# RINGKASAN EKSEKUTIF

Konsep awal penyelesaian perburuhan dilaksanakan dengan perantara negara, yaitu melalui Panitia Penyelesaian Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat. Namun upaya ini dianggap tidak efektif menjawab perkembangan perselisihan hubungan industrial yang semakin kompleks. Sehingga dibentuklah Pengadilan Hubungan industrial yang diharapkan dapat menyelesaikan masalah secara cepat, tepat, adil, dan murah. Oleh karena itu dalam penelitian ini persoalan kunci yang hendak dijawab adalah efektifitas PHI dalam mewujudkan tujuan pembentukannya. Efektifitas pengadilan dipengaruhi dua hal, yaitu prosedur atau mekanisme di dalam pengadilan dan substansi putusan hakim terhadap suatu perkara. Prosedur berkaitan dengan akses, transparansi, dan keseimbangan para pihak untuk terlibat dalam proses pembuktian.

Obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah putusan PHI yang berada di Mahkamah Agung dengan total 3315 (tiga ribu tiga ratus lima belas) putusan, yang kemudian sebanyak 2993 (dua ribu sembilan ratus sembilan puluh dua) putusan PHI telah terindeksasi berdasarkan kategori yang telah disusun. Sisanya, sebanyak 149 putusan P4D/P4P yang berada di Mahkamah Agung dan 174 (seratus tujuh puluh empat) putusan rusak. Dari jumlah tersebut, sebagaimana dalam UU PPHI, klasifikasi indeks yang dibuat adalah berdasarkan jenis perselisihan, yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan PHK, Perselisihan Kepentingan, dan Perselisihan SP/SB. Informasi awal indeks yang dipilih adalah profil industri dengan menggunakan standard yang dimiliki Badan Pusat Statistik, Profil Para Pihak yang meliputi Penggugat dan Tergugat, Permohon Kasasi dan Peninjauan Kembali, Pendampingan Terhadap Buruh dan Pengusaha, dan Profil Wilayah. Dari profil umum diperoleh beberapa informasi yaitu:

**Buruh menjadi penggugat yang paling banyak dalam perkara PHI, yaitu 2.645 dari 2.993 putusan.** Tingginya gugatan yang diajukan oleh buruh dapat menjadi pertanyaan besar, apakah pelanggaran-pelanggaran terjadi secara masif dibiarkan oleh pengawas ketenagakerjaan? Bagaimanakah peran pengawas ketenagakerjaan dalam menciptakan hubungan industrial yang adil dan harmonis?. Akhirnya karena UU hanya

memberikan kesempatan melalui PHI untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, mau tidak mau buruh harus menempuh cara ini untuk memperjuangkan keadilan.

### **Upaya hukum menjadi kesempatan bagi Pengusaha untuk mengulur-ulur proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.**

Pengusaha menjadi pihak yang paling banyak mengajukan permohonan kasasi, yaitu 1.427 dari 2.619 putusan. Sedangkan Pengusaha juga menjadi pihak yang paling banyak mengajukan permohonan Peninjauan Kembali, yaitu 221 dari 374 putusan. Semakin lama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, buruh yang menduduki posisi subordinat akan semakin terlanggar hak-haknya. Dengan kondisi upah, kemampuan, dan ketahanan yang terbatas, proses yang lama dan berbelit-belit akan berujung pada berlarut-larutnya pemenuhan hak yang seharusnya diperoleh oleh buruh.

### **Membaca Pengadilan Hubungan Industrial dalam Isu-isu Krusial yang sering dihadapi buruh**

Dari indeksasi yang dibuat, Peneliti mencoba untuk menganalisis pola-pola pertimbangan hakim, apakah hakim telah menegakkan peraturan-peraturan dalam membuat putusan. Melalui tahap Focuss Group Discussion yang melibatkan serikat pekerja dan praktisi, Peneliti menerima masukan atas Kategori-kategori permasalahan yang seringkali dialami oleh buruh, yaitu:

1. Tentang perjanjian kerja waktu tertentu – perjanjian kerja waktu tidak tertentu
2. Tentang mogok tidak sah
3. Tentang upah yang diberikan kepada pekerja saat menjalankan proses pemutusan hubungan kerja (upah proses)
4. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi
5. Tentang pemutusan hubungan kerja karena alasan kesalahan berat
6. Tentang perlindungan terhadap hak perempuan
7. Hak berserikat dan dugaan *pemberangusan serikat buruh/serikat pekerja (union busting)*

Isu-isu di atas ditindaklanjuti dengan menggunakan indeks hukum dengan mencari kata kunci yang sesuai. Melalui indeks hukum, Tim Peneliti dapat menemukan putusan-putusan dengan cara men-shortir dengan batasan Jenis Perselisihan yang sesuai, kemudian memilih kategori yang umum, misalkan Hubungan Kerja. Dilanjutkan dengan memilih kata kunci, misalkan PKWT-PKWTT, kemudian memilih kata kunci lagi, misalkan Beralihnya Hubungan Kerja. Setelah beberapa putusan ditemukan, Tim Peneliti membaca putusan-putusan tersebut dan kemudian memilih putusan yang

mengandung terobosan hukum, kemunduran hakim dalam memberi pertimbangan, atau dissenting opinion. Dari putusan-putusan terpilih tersebut, proses membaca pola putusan dimulai, untuk selanjutnya dipelajari dan dianalisa.

### **Konsistensi Menjalankan Peraturan Perundang-undangan Menjadi Tantangan bagi Hakim. Seringkali hakim membuat putusan yang tidak sejalan dengan Undang-undang.**

Terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu perburuhan. Diantaranya yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan tersebut dijadikan referensi atau dasar bagi hakim dalam memberikan pertimbangan terkait fakta di persidangan. Paket peraturan di bidang perburuhan tersebut turut mendukung proses penegakan perselisihan hubungan industrial untuk menilai apakah tindakan para pihak sesuai atau tidak dengan pengaturan didalamnya. Selain ketiga paket peraturan perundang-undangan tersebut, putusan Mahkamah Konsistitisi juga menjadi sumber hukum untuk menilai

Maka dari itu, Peneliti juga menjadikan paket peraturan perburuhan dan putusan MK sebagai parameter untuk melihat dan menganalisis pertimbangan-pertimbangan hakim yang tertuang dalam putusan. Jadi dapat ditarik sebuah jawaban dari analisa tersebut, apakah hakim konsisten atau tidak konsisten dalam melakukan penerapan hukum.

Berdasarkan 7 permasalahan diatas dianalisa, Tim Peneliti menguji bagaimana penerapan peraturan perundang-undangan oleh hakim dalam memutus suatu perkara. Dari putusan-putusan tersebut, Tim peneliti menemukan pola-pola pertimbangan yang bermacam-macam dan tidak konsisten. Sekalipun, Peneliti masih melihat sikap konsisten hakim yang menegakkan peraturan perundang-undangan yang pada akhirnya menjamin kepentingan buruh. Misalnya saja, suatu fakta yang menunjukkan pengusaha telah jelas melakukan PHK secara tidak sah terhadap buruh, maka hakim pun memutuskan pengusaha tersebut bersalah dan diwajibkan untuk mempekerjakan kembali buruh di posisi semula.

Pertimbangan hakim yang terlihat tidak konsisten pun ditemukan di berbagai putusan. Seperti, hakim dalam menilai suatu fakta tidak menyertakan peraturan terkait dalam memberikan pertimbangan. Sehingga hakim cenderung mengabaikan kepentingan pekerja/buruh. Misalnya saja dalam kasus PHK sepihak, Majelis hakim seharusnya memberikan putusan untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Tetapi yang terjadi justru sebaliknya, bahwa hakim menyatakan hubungan kerja telah terputus. Tentu ini saling berkontradiksi dengan terobosan hakim yang pernah dilakukan.



Selain itu, Peneliti juga menemukan beberapa putusan yang janggal. Kejanggalan yang dimaksud yakni di dalam fakta yang tercantum di putusan, telah secara jelas pihak pengusaha menjatuhkan PHK dengan alasan pekerja/buruh telah mendirikan serikat pekerja. Jika faktanya demikian, maka berdasarkan pada Pasal 153 ayat (1) huruf g UU Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan buruh mendirikan serikat pekerja, seharusnya hakim memutuskan untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Akan tetapi yang terjadi justru hakim menyatakan PHK yang dilakukan pengusaha sah menurut hukum. Pertimbangan demikian merupakan langkah mundur dari upaya penegakan perselisihan hubungan industrial dan berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh yang seharusnya mereka terima.

Khusus untuk kasus pelanggaran hak normatif terhadap buruh perempuan, terdapat putusan yang menolak keinginan pengusaha yang ingin menjatuhkan PHK ke pekerja perempuan. Padahal alasan melakukan PHK dikarenakan pekerja perempuan dalam keadaan pasca melahirkan. Alasan tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan. Namun hakim dalam perkara tersebut tidak menyertakan secara eksplisit ketentuan diskriminasi dan pelanggaran undang-undang yang dimaksud dalam memberikan pertimbangan.

## **Rekomendasi**

Temuan penelitian memberikan bacaan bahwa mekanisme PHI tidak mampu menjawab persoalan buruh karena beberapa persoalan, diantaranya tidak efektif karena memakan waktu yang lama, sulitnya eksekusi atas putusan hakim, upah proses yang tidak dibayarkan, perbedaan pendapat antar majelis hakim dalam perkara yang secara umum sama, dan fakta-fakta lain yang tidak menjawab persoalan buruh. Untuk itu, Peneliti merekomendasikan perbaikan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif dan mampu menjawab tantangan yang dihadapi buruh untuk mengakses keadilan.

# DAFTAR ISI

<b>Ringkasan Eksekutif</b>	<b>v</b>
<b>Daftar Singkatan</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Tabel</b>	<b>xiv</b>
<b>Daftar Grafik</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I SITUASI PENEGAKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	<b>1</b>
A. Pendahuluan	2
B. Tujuan Penelitian dan Rumusan Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Studi Terdahulu	7
E. Metode Penelitian	8
1. Objek Penelitian	8
2. Proses Indeksasi	9
3. Workshop Penyusunan Daftar Indeks	9
4. Isi Daftar Indeks	9
5. Pelaksana Indeksasi Putusan	10
6. Penyusunan Desain Penelitian	10
7. Analisa dan Pengolahan Data	10
8. Kerangka Istilah dan Definisi	12
F. Sistematika Penyusunan	24
<b>BAB II BENANG KUSUT SISTEM PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	<b>25</b>
A. Konsep Awal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	26
1. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebelum Tahun 1965	26
2. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan setelah Tahun 1965	28
3. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pasca Reformasi	28
B. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	29

C. Prinsip-prinsip Penyelesaian Perselisihan Perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial	32
D. Mengukur Efektifitas PHI	33

### **BAB III PELAKSANAAN PENEGAKAN HUKUM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL** **37**

A. Jumlah Putusan	38
B. Jenis Perselisihan	39
C. Profil Industri	40
D. Profil Para Pihak	40
1. Penggugat dan Tergugat	40
2. Permohon Kasasi dan Termohon Kasasi	41
3. Pemohon dan Termohon Peninjauan Kembali	42
4. Pendampingan Terhadap Buruh	42
5. Pendampingan terhadap Pengusaha	43
E. Profil Wilayah	44
1. Relevansi Produk Domestik Bruto Regional di Suatu Daerah dengan Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang Dimohonkan Kasasi dan/atau Peninjauan Kembali	47
2. Relevansi Jumlah Penduduk di Suatu Daerah dengan Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang Dimohonkan Kasasi dan/atau Peninjauan Kembali	49
3. Relevansi Keberadaan Industri di Suatu Daerah dengan Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang Dimohonkan Kasasi dan/atau Peninjauan Kembali	49

### **BAB IV ANALISA EFEKTIFITAS PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL** **51**

A. Kecenderungan Penggunaan Upaya Hukum	52
B. Permohonan Kasasi dan Peninjaun Kembali Kasus PHI yang Dikabulkan atau Ditolak	53
C. Jangka waktu penyelesaian kasus PHI pada proses tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali	55
D. Karakteristik nilai gugatan Kasus PHI di Tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali	56
E. Pendampingan Organisasi Dan Advokat Dalam Penyelesaian Perkara	58
F. Korelasi Pendampingan Advokat/Serikat Pekerja/Apindo terhadap Putusan	60
1. Tidak terbangunnya Komunikasi dan Kordinasi yang baik antara buruh dan advokat/serikat pekerja	63
2. Kompleksitas Pembuktian dalam Pengadilan Hubungan Industrial	63

<b>BAB V PREVALENSI DAN POLA PUTUSAN HAKIM</b>	<b>65</b>
A. Prevalensi Putusan Hakim	66
1. Tingkat Pertama Di Pengadilan Hubungan Industrial	66
2. Tingkat Peninjauan Kembali (PK) di Mahkamah Agung	72
3. Trend Hasil Putusan	73
4. Prevalensi Putusan Hakim Dari Aspek Upaya Hukum	76
B. POLA PUTUSAN DAN TEMUAN-TEMUAN LAINNYA	79
1. Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu – Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	79
2. Tentang Mogok Tidak Sah	82
3. Tentang Upah Yang Diberikan Kepada Pekerja Saat Menjalankan Proses Pemutusan Hubungan Kerja (Upah Proses);	87
4. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi	93
5. Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Kesalahan Berat	96
6. Tentang Perlindungan Terhadap Hak Perempuan	101
7. Hak Berserikat Dan Dugaan Pemberangusan Serikat Buruh/Serikat Pekerja (Union Busting)	104
Putusan Mahkamah Agung Yang Cukup Baik	105
PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG YANG BURUK	109
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b>	<b>113</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>119</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>120</b>
Lampiran 1	120
Lampiran 2	122
<b>PROFIL LEMBAGA</b>	<b>129</b>

# DAFTAR SINGKATAN

ACILS	: American Center for International Labor Solidarity
APINDO	: Asosiasi Pengusaha Indonesia
BPHN	: Badan Pembinaan Hukum Nasional
BPS	: Badan Pusat Statistik
BUMD	: Badan Usaha Milik Daerah
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
DISNAKER	: Dinas Tenaga Kerja
DPR	: Dewan Perwakilan Rakyat
FGD	: Focuss Group Discussion
HAM	: Hak Asasi Manusia
HIR	: Herziene Inlandsch Reglement
HRD	: Human Resource Development
IMF	: International Monetary Found
LBHJ	: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta
MA	: Mahkamah Agung
MaPPI FHUI	: Masyarakat Pemantau Peradilan Fakultas Hukum Universitas Indonesia
OPSI	: Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia
P4D	: Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah
P4P	: Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat
PDB	: Produk Domestik Bruto
PHI	: Pengadilan Hubungan Industrial
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PK	: Peninjauan Kembali
PN	: Pengadilan Negeri
PPHI	: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
PPNS	: Penyidik Pengawai Negeri Sipil
PTUN	: Pengadilan Tata Usaha Negara
RBG	: Rectstreglement voor de Buitengewesten

RUU	: Rancangan Undang-Undang
SB	: Serikat Buruh
SP	: Serikat Pekerja
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar
UUK	: Undang-Undang Ketenagakerjaan
UUPPHI	: Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
YLBHI	: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia

# DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Perbandingan Penyelesaian Perkara UU No.22 Tahun 1957 dengan UU No. 2 Tahun 2004	29
Tabel 2.	Jumlah Perselisihan PHI	39
Tabel 3.	Mekanisme Pendampingan Buruh	42
Tabel 4.	Pendampingan Pengusaha	43
Tabel 5.	Sebaran Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang mengajukan Kasasi dan/atau PK Tahun 2006-2013 Berdasarkan Provinsi dan PHI	46
Tabel 6.	Data Putusan Kasasi yang Dikabulkan atau Ditolak	54
Tabel 7.	Data Putusan PK yang Dikabulkan atau Ditolak	54
Tabel 8.	Presentase Putusan Pengadilan yang Dikabulkan, Ditolak atau Tidak Diterima Terhadap Pendampingan Pengusaha (Penggugat)	60
Tabel 9.	Jumlah Putusan Pengadilan Dikabulkan, Ditolak atau Tidak Diterima dalam Pendampingan Buruh (Tergugat)	61
Tabel 10.	Jumlah Putusan Pengadilan Dikabulkan, Ditolak atau Tidak Diterima dalam Pendampingan Buruh (Penggugat)	61
Tabel 11.	Presentase Putusan Pengadilan yang Dikabulkan, Ditolak atau Tidak Diterima Terhadap Pendampingan Pengusaha (Tergugat)	62
Tabel 12.	Perbandingan Jumlah Putusan Tingkat Kasasi Pengusaha dan Buruh di Mahkamah Agung	70
Tabel 13.	Jumlah Putusan Tingkat PK dan MA antara Buruh dan Pengusaha	72
Tabel 14.	Rekapitulasi putusan hakim dari tingkat PHI sampai dengan PK yang mengabulkan gugatan	74
Tabel 15.	Rekapitulasi putusan hakim dari tingkat PHI sampai dengan PK yang menolak gugatan	74
Tabel 16.	Status Buruh di Pengadilan PHI-PK	77
Tabel 17.	Status Pengusaha di Pengadilan PHI-PK	77

# DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. Gugatan Konvensi dan Rekonvensi	19
Grafik 2. Mekanisme PPHI	30
Grafik 3. Rincian Putusan Pengadilan Hubungan Industrial	38
Grafik 4. Permohonan Kasasi dan Peninjauan Kembali	39
Grafik 5. Profil Industri	40
Grafik 6. Jumlah Penggugat	41
Grafik 7. Perbandingan Kasasi Pengusaha dan Buruh	41
Grafik 8. Permohonan Peninjauan Kembali Pengusaha dan Buruh	42
Grafik 9. Keadaan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia Tahun 2011-2013	45
Grafik 10. Keadaan Pengajuan Permohonan Kasasi dan PK Untuk Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2011-2013	45
Grafik 11. Karakteristik nilai gugatan Kasus PHI di Tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali	57
Grafik 12. Akses Buruh atas Advokat atau Pendampingan	58
Grafik 13. Akses Pengusaha atas Pendampingan Hukum, Advokat atau Organisasi Pengusaha	59
Grafik 16. Komposisi Isi Putusan PHI	66
Grafik 17. Hasil Putusan Kasasi Berdasarkan Penggugat	70
Grafik 18. Hasil Putusan PK Berdasarkan Penggugat	72
Grafik 19. Trend Hasil Putusan Hakim yang Diajukan Buruh	74
Grafik 20. Trend Hasil Putusan Hakim yang Diajukan Pengusaha	75





# BAB I

## SITUASI PENEGAKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



## A. Pendahuluan

Pada saat menjelang krisis moneter di Indonesia, tahun 1996, Bank Dunia mengeluarkan pernyataan *"the (Indonesian) workers are overly protected"*, dan bahwa *"the government should stay out of industrial dispute"* (Jakarta Post, 04/04/1996).<sup>1</sup> Ini berkaitan dengan makin meningkatnya ketidakstabilan perburuhan dinegeri ini yang menurut mereka tidak menguntungkan bagi bisnis dan investasi. Pemerintah, dengan Soeharto Presiden waktu itu menerima *Letter of Intent* dari IMF memperhatikan "Peringatan" ini dengan mengajukan RUU Ketenagakerjaan kepada DPR yang kemudian menjadi Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Undang-Undang ini langsung mendapat reaksi keras dari kalangan buruh yang menganggap Undang-Undang ini anti buruh. Dimana ketentuan – ketentuan didalamnya cenderung menjadi "legalisasi" dari praktik – praktik orde baru yang merugikan buruh, yang disusun secara sembunyi – sembunyi di hotel berbintang untuk menghindari aksi buruh yang menolak (*lihat UU Ketenagakerjaan Pantas Meresahkan Buruh, YLBHI, 1997*).

Akibat tekanan yang begitu besar dari buruh, UU No. 25 Tahun 1997 dinyatakan tidak berlaku oleh DPR.<sup>3</sup> Sebagai gantinya, Pemerintah mengeluarkan rencana "3 (Tiga) Paket Undang-Undang Perburuhan", yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Undang-Undang SP/SB), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), dan terakhir adalah Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang-Undang PPHI). Ketiganya merupakan satu paket Undang-Undang Perburuhan yang isinya saling kait mengait satu sama lain.

Pembentukan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 sendiri mempunyai beberapa pertimbangan, diantaranya:

- 1 <http://m.thejakartapost.com/news/2003/03/26/labor-law-reform-deny-workers-safety-net.html>, diakses pada tanggal 4 Februari 2014.
- 2 Undang-undang ini disahkan oleh Presiden Soeharto pada 3 Oktober 1997.
- 3 Ketentuan Peralihan (Ps. 199) dalam UU ini menyatakan bahwa UU ini akan berlaku efektif per 1 Oktober 2008. Kemudian melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakukunya Undang-Undang No 25 Tahun 2007, pelaksanaan Undang-Undang ini ditunda menjadi 2 (dua) tahun. Tercantum dalam Pasal 1 "Ketentuan Pasal 199 UU No 25 Tahun 1997 diubah sebagai berikut: Undang-undang No 25 Tahun 2007 tentang Ketenagakerjaan mulai berlaku pada 1 Oktober 2000". Namun dalam waktu 2 (dua) tahun tidak cukup untuk menyempurnakan UU No 25 Tahun 1997, sehingga pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No. 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Undang-Undang No 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 1 Perpu tersebut menegaskan, "ketentuan Pasal 199 Undang-Undang No 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan diubah menjadi berikut: Pasal 199: Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2012".

- a. Perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, sehingga diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah;<sup>4</sup>
- b. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan masyarakat;<sup>5</sup>
- c. Pekerja/buruh perseorangan dapat melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara perorangan tanpa harus diwakili oleh SP/SB;<sup>6</sup>
- d. Mengakui kebebasan buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih dari satu dalam satu perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tetap dapat mewakili buruh untuk beracara di peradilan;<sup>7</sup>
- e. Meminimalisir peran negara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, karena menganggap hubungan kerja semata-mata pada kesempatan para pihak yang mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja;<sup>8</sup>

Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dalam Manual Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Panduan Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial mencatat bahwa harapan-harapan yang ada dalam Undang-Undang PPHI hanyalah ilusi. Berbekal pengalaman, evaluasi, serta penanganan kasus yang dilakukan oleh LBH Jakarta sehari-hari ketika menangani kasus-kasus perburuhan di pengadilan, Asfinawati dan Nurkholis Hidayat memberikan beberapa catatan penting mengenai Pengadilan Hubungan Industrial, diantaranya:<sup>9</sup>

- a. Menghilangkan intervensi Negara. UU PPHI telah mengurangi dan menghilangkan otoritas negara untuk mengintervensi suatu sengketa perburuhan. Hal ini sejalan dengan sifat dari sistem ekonomi liberal, yaitu meminimalkan peran negara dan menyerahkannya kepada mekanisme pasar. Disini negara hanya memfasilitasi suatu arena (PHI) dimana mempersilahkan buruh dan pengusaha untuk bertarung, sementara posisi buruh dan pengusaha tidak seimbang;
- b. Mengalihkan hukum publik menjadi hukum privat. Dahulu pada saat Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta

4 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Menimbang butir b.

5 *Ibid.*, huruf c.

6 *Ibid.*, Penjelasan Umum.

7 *Ibid.*

8 *Ibid.*

9 Asfinawati dan Nurkholis Hidayat, *Manual Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Panduan Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial*, (Jakarta, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2006), hlm. 11-14.

berlaku, ketika buruh dan pengusaha berperkara, mekanisme yang ditempuh dimulai dengan upaya perundingan (bipartit). Apabila perundingan gagal, para pihak atau salah satu pihak mengadukan perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat guna diperantai (pemerantaraan) oleh pegawai dinas terkait.

Apabila pemerantaraan gagal, pegawai dinas akan mengeluarkan anjuran. Apabila ada penolakan atas anjuran, pegawai dinas tersebut secara otomatis akan menyerahkan berkas perselisihan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Dimana P4D akan mengeluarkan putusan yang mengikat para pihak. P4D secara otomatis menyerahkan berkas perselisihan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk diperiksa ulang apabila ada upaya banding atau penolakan terhadap putusan P4D. Putusan P4P pun mengikat. Namun bagi pihak yang menolak putusan P4P dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Dalam PTUN terdapat ketegasan jangka waktu, yaitu Pasal 55 Undang-Undang PTUN menyebutkan, gugatan hanya dapat diajukan dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari sejak putusan tersebut diterima oleh pihak yang akan mengajukan gugatan.<sup>10</sup> Artinya, apabila dalam waktu 90 hari tidak ada gugatan ke PTUN, maka pengusaha tersebut dianggap menerima putusan P4P. Dengan demikian putusan P4P dapat dijalankan (eksekusi).

Dalam UU PPHI menyatakan, bagi pihak yang menolak anjuran dapat mengajukan gugatan ke PHI. Namun dikarenakan tidak ada batas waktu dalam pengajuan gugatan, menyebabkan para buruh yang akhirnya mengajukan gugatan ke PHI, meskipun mereka menerima isi anjuran tersebut. Dalam persidangan pun, hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang merupakan wilayah hukum privat.

- c. Menegasikan fungsi pengawasan. Pada awalnya, pengawasan adalah sebuah badan yang berfungsi dalam penegakkan norma-norma perburuhan. Pengawasan juga berfungsi untuk memberikan sanksi kepada pengusaha, apabila pengusaha tersebut secara nyata telah melakukan bentuk-bentuk pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengawasan juga berwenang untuk melakukan penyidikan dalam menindaklanjuti laporan buruh yang telah dilanggar hak normatifnya, karena beberapa dari mereka melekat tugas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Namun dengan adanya Undang-Undang PPHI ini yang telah mengklasifikasikan perselisihan menjadi 4 jenis, maka pengusaha dengan mudah dapat menolak pengawasan yang dilakukan dengan alasan sedang diperselisihkan di PHI. Pembatasan waktu di PHI dibandingkan dengan kinerja petugas pengawas yang lambat, juga dapat dipastikan membuat gugatan

---

10 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Menimbang butir b

pengusaha atas perselisihan hak akan selesai lebih dulu dibandingkan dengan laporan buruh kepegawai pengawas.

- d. Formalisme proses penyelesaian perselisihan. Hampir seluruh ketentuan dalam PHI mensyaratkan adanya pendaftaran serta bukti – bukti. Bahkan saat proses masih berada ditingkat bipartit. Hal ini baik untuk sudut administratif tetapi harus diwaspadai oleh serikat buruh. Ketidakbiasaan bermain dengan dokumen – dokumen resmi dapat menjadi hambatan dalam memperoleh haknya, walaupun dari sudut substansi berada dipihak yang benar.
- e. Mengadu domba serikat buruh. Undang-Undang PPHI mempunyai *hidden* agenda untuk melemahkan gerakan serikat buruh. Hal ini dapat dilihat dari ruang lingkup sengketa yang diatur dalam Undang-Undang PPHI, yang mengatur perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Aturan ini memberi peluang yang lebih besar bagi pengusaha untuk mengendalikan atau mengontrol aktivitas serikat buruh dengan mempekerjakan serikat buruh kuning untuk memerangi serikat buruh independen. Dalam konteks inilah serikat buruh dirugikan. Tugas-tugas utama serikat untuk mendidik dan mensejahterakan anggotanya terancam terabaikan karena disibukan dengan permasalahan internal menghadapi konflik-konflik dengan sesama serikat buruh.
- f. Mengkompromikan hak normatif buruh. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur dengan jelas dan tegas apa yang menjadi hak buruh atau disebut juga dengan hak normatif. Bahkan terdapat ketentuan memberikan sanksi pidana, misalkan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur perihal upah buruh tidak dibayar. Namun, dengan adanya perselisihan hak maka hak normatif tersebut bisa dikompromikan. Hal ini dapat dilihat dari hal diatur dalam Undang-Undang PPHI, mulai dari bipartit hingga tripartit yang mengakomodir “pemusyawarahan” pelanggaran. Bahkan dalam sidang PHI, hakim akan menawarkan upaya perdamaian kepada masing-masing pihak sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku dalam hukum acara perdata.
- g. Sulitnya eksekusi. Keberhasilan dari perjuangan buruh adalah ketika buruh tersebut mendapatkan apa yang sudah menjadi haknya. Kemenangan di PHI hanyalah kemenangan diatas kertas karena buruh masih harus menunggu lama sampai haknya didapat. Untuk mendapatkan haknya sebagaimana yang telah diputus oleh PHI, maka buruh harus mengajukan eksekusi melalui Pengadilan Negeri yang membutuhkan waktu, persyaratan, dan biaya tersendiri.

Catatan catatan LBH Jakarta tersebut menjadi hipotesa dalam penelitian ini, sekaligus menjadi salah satu latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan.

## B. Tujuan Penelitian dan Rumusan Masalah

Pokok-pokok pikiran yang hendak dijawab dalam riset ini adalah:

1. Sejauhmana Efektifitas Peradilan Hubungan Industrial dalam menjamin hak-hak buruh di Indonesia ditinjau dari putusan peradilan Hubungan Perburuhan di tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali dalam kurun waktu Tahun 2006 sampai dengan 2013?
2. Bagaimana gambaran mengenai kecenderungan atau pola yang muncul dalam putusan-putusan peradilan hubungan industrial tersebut dalam isu-isu spesifik?
3. Bagaimana gambaran putusan hakim dalam mengadili perkara perselisihan hubungan industrial di tingkat kasasi dan/atau Peninjauan Kembali?

## C. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya wilayah kajian karena begitu kayanya bahan yang ada dari putusan-putusan tersebut, peneliti hendak membatasi penelitian ini terhadap beberapa hal, yaitu:

1. Bagaimana profil para pihak yang berselisih dan menggunakan mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial?
2. Sejauh mana profil wilayah berpengaruh terhadap pengajuan upaya hukum ke Mahkamah Agung?
3. Bagaimana tingkat efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial bagi upaya buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya (jangka waktu dan upaya hukum yang dilakukan)?
4. Bagaimana pendapat hakim dalam putusannya terhadap isu-isu krusial dalam Pengadilan Hubungan Industrial? Isu-isu krusial di perburuhan yang hendak dianalisis, antara lain :
  - a. *Tentang perjanjian kerja waktu tertentu – perjanjian kerja waktu tidak tertentu*
  - b. *Tentang mogok tidak sah*
  - c. *Tentang upah yang diberikan kepada pekerja saat menjalankan proses pemutusan hubungan kerja (upah proses)*
  - d. *Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi*
  - e. *Tentang pemutusan hubungan kerja karena alasan kesalahan berat*
  - f. *Tentang perlindungan terhadap hak perempuan*
  - g. *Hak berserikat dan dugaan pemberangusan serikat buruh/serikat pekerja (union busting)*

Alasan peneliti mengambil obyek penelitian Putusan Mahkamah adalah, **pertama**, Putusan Mahkamah Agung sudah memiliki kekuatan hukum tetap; **kedua**, sesuai dengan tujuan Kasasi yaitu menjadi upaya hukum terakhir dan menjadi

contoh atau acuan bagi seluruh peradilan dibawahnya; **ketiga**, Mahkamah Agung merepresentasikan keadaan Indonesia secara keseluruhan karena menjadi muara pengajuan upaya hukum atas putusan PHI; **keempat**, akses putusan Mahkamah Agung lebih mudah karena disediakan secara elektronik (*online*).

Pemilihan 7 tema diatas didapat dari workshop bersama narasumber dari berbagai stake holder perburuhan, masalah-masalah ini diyakini menjadi masalah yang paling sering dihadapi oleh Buruh/Serikat Buruh dalam keseharian perselisihan hubungan industrial.

#### **D. Studi Terdahulu**

Studi-studi tentang Pengadilan Hubungan Industrial walau belum banyak dikaji, tetapi sudah mulai dikembangkan. Beberapa lembaga yang fokus pada hukum perburuhan mulai mengkaji dan juga mendalami tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini. Penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, diantaranya:

1. Suherman Toha, bersama Tim Peneliti dari Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), Kementerian Hukum dan HAM RI (2010). Melakukan riset dengan judul *Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Penelitian ini berusaha menjawab beberapa pertanyaan kunci yakni: (1) Bagaimana upaya pemerintah untuk mencegah dan mengatasi terjadinya perselisihan hubungan industrial ? (2) Bagaimana pengaturan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial ? (3) Hal-hal apa sajah yang menjadi kendala untuk terwujudnya keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?. Penelitian ini dikerjakan dengan pendekatan yuridis empiris.

Tim Peneliti dari BPHN ini memulai penelitiannya dengan mempelajari masalah hukum dan aturan hukum tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kemudian dilanjutkan dengan mempelajari data-data empiris sekitar proses penyelesaian sengketa di lembaga-lembaga yang berhubungan dalam penanganannya. Peneliti melakukan pendekatan analisis secara kualitatif.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa: (1) upaya pemerintah untuk mencegah dan mengatasi terjadinya perselisihan hubungan industrial telah ada, hanya saja belum optimal sesuai tuntutan kebutuhan masyarakat industrial; (2) pengaturan mekanisme perselisihan hubungan industrial menurut UU PPHI masih ada kelemahan-kelemahannya antara lain terlalu formal dan menghadapkan pekerja/ buruh pada kesulitan mekanisme hukum acara perdata murni di PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), karena cenderung mahal dan perlu keahlian serta keterampilan khusus; (3) Masih banyak kendala untuk terwujudnya keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk berfungsinya hukum



ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, hasil penelitian ini merekomendasikan agar pemerintah lebih serius dalam mengatasi segala kendala yang dihadapi dengan langkah-langkah yang lebih konkrit dan lebih komprehensif, sedang untuk semua pihak harus konsisten terhadap segala asas hukum dan pelaksanaan aturan hukum yang berlaku.

Penelitian ini cukup penting bagi catatan atas perkembangan Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi penelitian ini belum menguji putusan-putusan pengadilan sebagai sampelnya.

2. Teri L. Caraway, Associate Professor University of Minnesota, AS, bekerja sama dengan *American Center for International Labor Solidarity* (ACILS) melakukan penelitian pada periode Januari 2009-Oktober 2010 dengan mengkaji semua putusan untuk periode tertentu. Dalam penelitian Teri L. Caraway menggunakan formulir dan membuat database untuk membaca putusan, menelisik data tahunan, serta melakukan wawancara terhadap hakim. Caraway mengumpulkan putusan-putusan dari 5 (lima) Pengadilan Hubungan Industrial dari 5 wilayah kota besar yakni Pengadilan Hubungan Industrial Bandung (Periode Januari 2009 – Juni 2010 sebanyak 298 perkara), Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta (Periode Januari sampai dengan Desember 2009 sebanyak 318 perkara, Pengadilan Hubungan Industrial Medan (Periode Januari 2009 sampai dengan Oktober 2010 sebanyak 160 perkara), dan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya (Periode Januari 2009 sampai dengan Juni 2010 sebanyak 364 perkara).

Caraway mencoba menjelaskan efektifitas perjuangan buruh menempuh upaya PHI. Untuk itu ia membuat perbandingan antara efektifitas penyelesaian melalui PHI dan P4D/P4P; perbandingan antara PHI di Bandung, Jakarta, Medan, dan Surabaya; serta memberikan analisa yang lebih perinci atas beberapa isu: Kebebasan berserikat, Mogok, Kontrak/status, Kesalahan berat; kemudian memberikan gambaran bagaimana nasib putusan-putusan PHI tersebut di Mahkamah Agung bagi sebagian perkara yang dikasasi. Penelitian ini menarik, karena memperbandingkan beberapa pengadilan dan membuat potret bahwa di satu pengadilan buruh lebih banyak kalah, dibanding di Pengadilan lainnya.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Objek Penelitian**

Sumber data dari riset ini adalah website resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia yang menyediakan direktori putusan onlinenya, yakni [putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id). Data tersebut kami *download* selama bulan Juli sampai dengan Desember 2013. Kami memilih dan membatasi data yang kami ambil adalah Sejak Tahun 2006 atau sejak adanya Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia, sampai dengan Desember 2013.

Dalam pengambilan data tersebut, kami mengambil kategori Perdata Khusus dalam Kamar Pengadilan Hubungan Industrial dalam tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali sebanyak 3315 (tiga ribu tiga ratus lima belas ribu) putusan. Pengambilan data melalui basis web resmi mahkamah Agung kami lakukan mengingat keterbatasan data dan akses terhadap putusan-putusan pengadilan hubungan Industrial di Indonesia. Pilihan ini dilakukan juga bagian dalam rangka apresiasi dan kepercayaan terhadap Mahkamah Agung yang telah memiliki standar operasional prosedur dan mengunggah begitu banyak putusan mereka kedalam web resmi mahkamah agung.

## **2. Proses Indeksasi**

Dari 3315 putusan yang sudah didownload tersebut, kami melakukan indeksasi/mendata permasalahan yang ada dalam satu putusan berdasarkan UU PPHI, yaitu perselisihan hak, perselisihan PHK, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja, dan ditambahkan isu hukum yang muncul dalam putusan tersebut.

## **3. Workshop Penyusunan Daftar Indeks**

Daftar Indeks adalah daftar yang berisi kategori-kategori permasalahan hukum yang ada dalam suatu putusan. Daftar indeks ini dibuat oleh LBH Jakarta berdasarkan pengalaman LBH Jakarta mengadvokasi kasus-kasus perburuhan dan juga masukan dari serikat buruh dan akademisi. Kemudian draft indeks ini dikembangkan oleh peneliti dengan melibatkan praktisi hukum, yaitu hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk memberikan masukan sehingga daftar indeks dapat diselesaikan.

## **4. Isi Daftar Indeks**

Daftar Indeks yang telah dibuat oleh Tim Peneliti diantaranya berisi informasi yang akan diperoleh, yaitu: No Register; Tingkat (Kasasi/Peninjauan Kembali); PHI/Pengadilan Negeri; Provinsi; No Perkara PHI/Pengadilan Negeri; Penggugat; Tergugat; Pendampingan Buruh (Diwakili Pengurus Serikat, Advokat, atau Beracara sendiri); Pendampingan Pengusaha (Diwakili Advokat, Apindo, atau beracara sendiri); Status Pengusaha; Jenis Industri; Jumlah Buruh; Nilai Gugatan; Putusan PHI; Pemohon Kasasi; Termohon Kasasi; Putusan Kasasi; Pemohon Peninjauan Kembali; Termohon Peninjauan Kembali; Putusan Peninjauan Kembali; Putusan Akhir; Tanggal Putusan di Mahkamah Agung; URL Referensi ke website Mahkamah Agung; Hakim Ketua; Hakim Anggota (Adhoc); Panitera Pengganti; Disenting Opinion;

Bukan hanya itu, tapi kami sertakan juga isu-isu Hukum dan klasifikasi kasus berdasarkan Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No 2 Tahun 2004. Indeks lengkap kami lampirkan dalam lampiran buku ini.

## 5. Pelaksana Indeksasi Putusan

Indeksasi dilakukan melalui kerja sama Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dan Masyarakat Pemantau Peradilan Fakultas Hukum Universitas Indonesia (MaPPI FHUI). Untuk melaksanakan kegiatan indeksasi, tim peneliti merekrut asisten peneliti yang terdiri dari 14 (empat belas) Asisten Peneliti dengan rincian 12 (dua belas) Asisten Peneliti dari MaPPI FHUI dan 2 (dua) Asisten Peneliti dari LBH. Asisten Peneliti melakukan indeksasi berdasarkan kategori yang sudah disusun tersebut. Pelaksanaan kegiatan indeksasi ini dijalankan pada bulan Oktober-Desember 2013.

Indeks inilah yang kemudian menjadi data yang akan dianalisa dan diolah. Melalui indeks ini kita bisa mencari setiap kata-kata kunci dengan mudah. Selain melakukan analisa terhadap indeks ini, Peneliti mengunggah indeks ini pada website LBH Jakarta, yaitu [www.bantuanhukum.or.id](http://www.bantuanhukum.or.id) yang bisa diakses oleh semua orang.

Melalui indeks ini para peneliti, akademisi, buruh, hakim, serta pemerhati dan pegiat buruh lainnya bisa mengakses dan mencari setiap kata kunci dari putusan-putusan Mahkamah Agung terkait Pengadilan Hubungan Industrial. Indeks juga menyediakan *link* url putusan ke website resmi Mahkamah Agung. Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan proyek-proyek penelitian berikutnya dengan kekayaan data di dalamnya. Penelitian ini juga bisa menjadi bahan untuk penggalian yurisprudensi dan bahan untuk advokasi atau penanganan kasus perburuhan.

## 6. Penyusunan Desain Penelitian

Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk *Focuss Group Discussion* (FGD) dengan mengundang perwakilan serikat buruh, aktivis buruh, pengacara buruh, dan lembaga penelitian yang fokus di isu perburuhan. Sebelumnya Tim Peneliti memaparkan temuan awal dan peserta memberikan masukan-masukan yang dapat mendukung analisa. Dari masukan-masukan yang diberikan oleh peserta FGD, Tim Peneliti yang terdiri dari LBH Jakarta dan MaPPI FHUI menyusun desain penelitian yang realistis dapat dihasilkan dan direkomendasikan untuk perbaikan sistem perburuhan di Indonesia.

## 7. Analisa dan Pengolahan Data

Sebelum melakukan pengolahan data, Peneliti melibatkan Serikat Buruh/ Serikat Pekerja, Praktisi Hukum Perburuhan, serta akademisi dalam *focus group discussion* untuk menggali bagaimana pengalaman mereka dalam praktik sehari-hari melakukan pendampingan dan advokasi buruh di Pengadilan Hubungan Industrial. FGD ini juga ditujukan untuk menggali serta membaca analisa dan data apa yang mereka butuhkan serta penting untuk dikaji serta diangkat dalam laporan penelitian.

Untuk menjawab beberapa pertanyaan-pertanyaan penelitian, peneliti akan dibagi dalam 2 bagian, secara kuantitatif dan kemudian kualitatif. Dari indeks

putusan Mahkamah Agung, sebanyak 2993 tersebut peneliti menggali dan mengolah data kuantitatif, menghitung pola-pola berdasarkan tujuan dan rumusan masalah diatas. Peneliti menarik dan meng-*cross cutting* antar variabel dari data yang ada dengan menggunakan statistik, mengeluarkan kedalam grafik, kemudian membaca, mendalami, dan menganalisa lebih lanjut, berdasarkan temuan-temuan putusan. Untuk mengerjakan analisa kuantitatif ini, Tim Peneliti bekerja sama dengan konsultan statistik dari *Transparency International Indonesia*.

Dengan proses kuantitatif tersebut, peneliti dapat menjawab beberapa pertanyaan, diantaranya: *Pertama*, bagaimana profil para pihak yang berselisih dan menggunakan mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial?; *Kedua*, sejauhmana profil wilayah berpengaruh terhadap pengajuan upaya hukum ke Mahkamah Agung?; *Ketiga*, tingkat efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial bagi upaya buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya (jangka waktu dan upaya hukum). *Keempat*, Bagaimana pendapat hakim dalam putusannya terhadap isu-isu pilihan dalam Pengadilan Hubungan Industrial?

Secara kualitatif, peneliti melakukan pendalaman dengan mengambil sampling dari putusan-putusan yang memiliki terobosan hukum, serta melakukan analisa bagaimana pendapat dan pola dari hakim-hakim Mahkamah Agung (per hakim adhoc, per perkara). Peneliti mengambil data dari putusan yang dikeluarkan sejak Januari 2012, sampai dengan Desember 2013. Ini diambil dengan alasan konsistensi baru bisa di baca sejak sistem kamar berlaku di Mahkamah Agung, yakni sejak adanya Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 142/KMA/SK/IX/2011 tentang Pedoman Penerapan Sistem Kamar Di Mahkamah Agung<sup>11</sup>. Selain itu, Mahkamah Agung melalui Surat Edaran No 07 Tahun 2012 Tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan memberikan panduan agar terciptanya kesatuan hukum di seluruh tingkat peradilan. Pedoman ini dibuat sebagai langkah awal untuk mewujudkan kesatuan hukum di masing-masing kamar tentang persoalan hukum yang seringkali memicu perbedaan pendapat yang berujung pada inkonsistensi putusan.

Berdasarkan sistem kamar yang berada di Mahkamah Agung, Tim Peneliti melakukan pendalaman dan analisa dilakukan terhadap beberapa isu krusial di perburuhan setelah sistem kamar diberlakukan. Isu-isu krusial tersebut antara lain :

- 1) *Tentang perjanjian kerja waktu tertentu – perjanjian kerja waktu tidak tertentu*
- 2) *Tentang mogok tidak sah*

---

11 Surat Keputusan ini telah diubah dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 017/KMA/SK/II/2012 tentang Perubahan Pertama Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 142/KMA/SK/IX/2011 tentang Pedoman Penerapan Sistem Kamar Pada Mahkamah Agung, Kemudian diubah kembali melalui Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 112/KMA/SK/VII/2013 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 142/KMA/SK/IX/2011 Tentang Pedoman Penerapan Sistem Kamar Pada Mahkamah Agung

- 3) *Tentang upah yang diberikan kepada pekerja saat menjalankan proses pemutusan hubungan kerja (upah proses)*
- 4) *Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi*
- 5) *Tentang pemutusan hubungan kerja karena alasan kesalahan berat*
- 6) *Tentang perlindungan terhadap hak perempuan*
- 7) *Hak berserikat dan dugaan pemberangusan serikat buruh/serikat pekerja (union busting);*

Namun karena obyek penelitian ini adalah putusan PHI di Mahkamah Agung, Tim Peneliti tidak dapat menjangkau fakta jalannya eksekusi, masa sebelum masuk pengadilan seperti musyawarah bipartit dan tripartite. Tidak seluruh proses pra persidangan dituliskan oleh panitera dalam putusan di Mahkamah Agung. Karena itulah penelitian ini hanya dapat memoret fakta-fakta yang terjadi dalam tahap Kasasi dan/atau Peninjauan Kembali.

## **8. Kerangka Istilah dan Definisi**

Untuk memahami permasalahan penelitian dengan baik, penting untuk menguraikan beberapa konsep kunci berkaitan dengan prosedur beracara dan substansi putusan hakim dalam persidangan perkara perselisihan hubungan industrial. Konsep kunci tersebut sebagian telah dijelaskan dalam definisi baku yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disebut sebagai UUPPHI) dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut sebagai UUK). Beberapa definisi terkait konsep yang lain diuraikan berdasarkan teori yang relevan.

Sebagian unsur dalam definisi diberikan penekanan baik karena kompleksitas masalah dalam memaknai unsur tersebut ataupun karena signifikansi unsur terhadap putusan hakim yang merupakan bahan hukum utama dalam penelitian. Definisi yang diurai adalah istilah-istilah khusus yang digunakan secara berulang-ulang dalam penelitian ini:

### **a. Pengadilan Negeri dan Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.<sup>12</sup> Berdasarkan definisi ini, jelas bahwa pengadilan hubungan industrial bersifat khusus, artinya memiliki komposisi hakim dan mekanisme atau hukum acara yang berlaku secara khusus,

---

12 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 1 angka 17.

berbeda dari pengadilan umum lainnya. kekhususan komposisi hakim dan hukum acaranya diatur dalam UU PPHI dan juga yurisprudensi yang akan dijelaskan dalam penelitian ini, misalnya komposisi hakim dalam PHI terdiri dari seorang hakim karir dan dua orang hakim adhoc yang merupakan hakim dari perwakilan serikat buruh dan perwakilan organisasi pengusaha.<sup>13</sup>

Pengadilan hubungan industrial dibentuk di lingkungan pengadilan negeri, artinya secara struktural PHI merupakan bagian dari pengadilan umum dan karenanya diawasi oleh ketua pengadilan negeri setempat. Hakim karir dalam susunan majelis hakim PHI merupakan salah satu hakim yang bertugas di pengadilan negeri setempat.<sup>14</sup> Hukum acara yang berlaku pun secara umum merupakan hukum acara perdata yang berlaku di pengadilan negeri, kecuali yang ditentukan secara khusus.<sup>15</sup> Dalam hal ini tahapan jawab menjawab yang dimulai dari pembacaan gugatan dan berakhir pada putusan hakim juga berlaku sama baik di pengadilan negeri maupun di pengadilan hubungan industrial. Sejumlah ketentuan mengenai hukum acara perdata di pengadilan negeri juga berlaku di pengadilan hubungan industrial, seperti ketentuan alat bukti sebagaimana diatur dalam Pasal 164 HIR dan Pasal 1866 KUHPerdata.

#### **b. Buruh dan Serikat Buruh/Serikat Pekerja**

Secara filosofis, buruh adalah seseorang yang tidak memiliki modal dan hanya memiliki tenaga yang digunakannya atau dijualnya untuk mendapatkan upah. Buruh tidak memiliki kendali atas proses produksi dan hanya memberikan tenaga berdasarkan permintaan pengusaha, dan untuk tenaganya tersebut buruh memperoleh upah sebagai timbal balik.<sup>16</sup>

Secara hukum, definisi buruh lebih sempit setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>17</sup> Berdasarkan definisi ini, terdapat dua unsur penting dari pengertian buruh yaitu bekerja dan menerima upah atau imbalan. Dalam UU Perburuhan sebelumnya, definisi buruh terdiri dari tiga unsur yaitu bekerja, perintah dan menerima upah.<sup>18</sup> Unsur perintah mengindikasikan adanya relasi yang tidak setara antara buruh dan pemberi kerja/pengusaha. Namun unsur ini hilang dalam UUK. Dalam penelitian ini, definisi buruh mengikuti

13 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 60 (1) dan 88 (1).

14 *Ibid.*, Ps. 88.

15 *Ibid.*, Ps. 57.

16 Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta, Penerbit Djambatan, 1974), hlm. 7-8.

17 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 1 angka 13.

18 Lihat Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan

definisi sebagaimana diatur dalam UUK yang menekankan pada unsur bekerja dan menerima upah.

Sedangkan definisi serikat buruh diatur dalam UU No. 21 Nomor 2001 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Berdasarkan definisi tersebut, terdapat lima unsur sebuah organisasi dapat disebut sebagai serikat buruh yaitu bentuknya, orangnya, wilayah, sifat dan tujuannya. Bentuk serikat buruh haruslah berupa organisasi. Artinya memiliki struktur kepengurusan, memiliki anggota dan memiliki aturan yang berlaku bagi pengurus dan anggotanya. Orang yang membentuk serikat buruh haruslah buruh itu sendiri, bukan pengusaha pemerintah ataupun pihak di luar buruh. Wilayah keberadaan serikat buruh bisa jadi berada di dalam perusahaan ataupun di luar perusahaan, karena serikat tidak terikat pada perusahaan melainkan bersifat bebas dan mandiri, keberadaannya tergantung pada pekerja/ buruh itu sendiri. Sedangkan tujuan serikat buruh haruslah untuk kesejahteraan buruh ataupun keluarganya, bukan untuk kepentingan perusahaan atau pemberi kerja.

Definisi serikat buruh digunakan dalam penelitian ini dalam menjelaskan posisi serikat buruh sebagai wakil dari buruh yang sedang berperkara di PHI. Buruh yang sedang berperkara dan telah menjadi anggota sebuah serikat buruh, berhak untuk diwakili pengurusnya seperti halnya advokat, yang mewakili kepentingan buruh dalam berproses di pengadilan.

### **c. Pengusaha, Perusahaan, Organisasi Pengusaha, dan Pemberi Kerja**

Secara filosofis pengusaha disebut sebagai pemberi kerja atau majikan, karena menekankan pada kedudukan dalam relasinya dengan buruh. Secara hukum, definisi pengusaha dibedakan dengan perusahaan dan pemberi kerja. Namun, tidak ada alasan yang jelas mengapa UUK merumuskan pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja dalam definisi yang masing-masing berbeda. Bahkan terdapat kesamaan unsur yang cenderung tumpang tindih dalam ketiga definisi tersebut. dalam UUK, istilah yang lebih banyak digunakan adalah pemberi kerja, khususnya pada pasal-pasal yang menekankan pada pengaturan mengenai hubungan kerja pemberi kerja dengan buruh.

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau menjalankan perusahaan bukan miliknya, atau yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan

di luar wilayah Indonesia.<sup>19</sup> Berdasarkan definisi tersebut, pengusaha bisa berupa apapun, individu, persekutuan ataupun badan hukum sepanjang menjalankan perusahaan. Perusahaan tersebut bisa jadi miliknya sendiri, ataupun milik orang lain atau perusahaan asing yang memiliki perwakilan di Indonesia.

Sedangkan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain atau usaha-usaha sosial dan usaha, atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>20</sup> Berdasarkan definisi tersebut, perusahaan dapat berbentuk apapun, berbadan hukum (PT, Yayasan, Koperasi, dll) atau bukan berbadan hukum, milik siapapun, perseorangan, persekutuan atau milik badan hukum (anak perusahaan), baik swasta maupun negara (BUMD/BUMN) bahkan juga dapat berupa bentuk lain atau usaha sosial. Artinya, unsur terpenting dari definisi perusahaan dalam hal ini bukan pada bentuknya atau kepemilikannya melainkan pada wujudnya yaitu setiap bentuk usaha. Unsur kedua terpenting adalah yang berkaitan dengan relasi perusahaan dengan buruh yaitu mempekerjakan buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>21</sup> Berdasarkan definisi ini, pemberi kerja dibedakan dengan perusahaan. Dalam definisi perusahaan, orang yang dipekerjakan adalah buruh. Sedangkan dalam definisi pemberi kerja, orang yang dipekerjakan adalah tenaga kerja.

Dalam hal ini, UUK memberikan definisi yang berbeda antara buruh/pekerja dan tenaga kerja, buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>22</sup> Dalam penelitian ini, istilah yang digunakan adalah perusahaan untuk menekankan pada bentuk usaha dan pemberi kerja untuk menekankan pada relasinya dengan buruh.

---

19 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 1 angka 5.

20 *Ibid.*, Pasal 1 angka 6.

21 *Ibid.*, Pasal 1 angka 4.

22 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 1 angka 2.



#### d. Advokat

Definisi Advokat dirumuskan dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat adalah orang yang berprofesi memberi jasa hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan yang memenuhi persyaratan berdasarkan undang-undang ini (UU Advokat).<sup>23</sup> Berdasarkan definisi tersebut, unsur advokat adalah:

- a. Orang: individu atau orang perorangan bukan lembaga
- b. Profesi: advokat merupakan profesi sama halnya dengan profesi lain seperti dokter, jurnalis, notaris yang membutuhkan pendidikan khusus, kemampuan khusus, organisasi dan kode etik profesi
- c. Memberikan jasa hukum: Jasa hukum dalam hal ini adalah jasa yang diberikan advokat berupa konsultasi hukum, bantuan hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela, dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan hukum klien.
- d. Memenuhi persyaratan dalam hal ini adalah sebagai berikut:
  1. Warga Negara Indonesia;
  2. Bertempat tinggal di Indonesia;
  3. Tidak berstatus sebagai pegawai negeri atau pejabat negara;
  4. Berusia sekurang-kurangnya 25 (dua puluh lima) tahun;
  5. Berijazah sarjana yang berlatarbelakang pendidikan tinggi hukum;
  6. Mengikuti pendidikan profesi advokat yang dilaksanakan oleh organisasi advokat;
  7. Lulus ujian yang diadakan organisasi advokat;
  8. Magang sekurang-kurangnya 2 tahun terus menerus pada kantor advokat;
  9. Tidak pernah dipidana karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 tahun atau lebih;
  10. Berprilaku baik, jujur, bertanggungjawab, adil dan mempunyai integritas yang tinggi;

Saat tulisan ini dibuat, terjadi perdebatan mengenai eksistensi organisasi advokat, khususnya mengenai keberadaan Peradi dan KAI.<sup>24</sup> Eksistensi organisasi advokat, berkaitan dengan penentuan organisasi yang berwenang menyelenggarakan pendidikan profesi, pengangkatan dan pemberian ijin beracara. Dalam perkembangannya, perdebatan tersebut ditengahi oleh Mahkamah Agung pada tahun 2011 yang menyatakan bahwa advokat yang dapat beracara di pengadilan adalah advokat yang telah disumpah di hadapan ketua pengadilan tinggi, baik sebelum atau sesudah berlakunya UU Advokat.<sup>25</sup> Amandemen UU

23 Indonesia, *Undang-Undang Advokat*, UU Nomor 18 Tahun 2003, LN Tahun 2004 Nomor 49, TLN Nomor 4288, Ps. 1 angka 1.

24 <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4be82056a8776/menkumham-siap-fasilitasi-islah-peradikai>

25 Lihat surat Ketua Mahkamah Agung, Harifin Tumpa, kepada seluruh Ketua Pengadilan Tingkat Banding dan Ketua Pengadilan Negeri No 052/KMA/HK.01/III/2011 tanggal 23 Maret 2011.

Advokat mulai dibahas oleh DPR RI Maret 2013. Selama revisi UU Advokat belum disahkan, maka definisi advokat masih mengikuti UU No.18 Tahun 2003 Tentang Advokat.

Definisi advokat tersebut relevan dalam hal pengaturan mengenai buruh atau perusahaan yang menggunakan kuasa hukum dalam beracara di pengadilan hubungan industrial. UUPPHI mengatur bahwa serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI untuk mewakili anggotanya.<sup>26</sup> Selain serikat pekerja dan organisasi pengusaha, para pihak yang berperkara menggunakan jasa advokat.

#### **e. Sektor industri**

Industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan/atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri.<sup>27</sup> Kegiatan industri di Indonesia diklasifikasi secara hukum untuk kepentingan pengawasan pemerintah terhadap kegiatan industri. Dalam penelitian ini, LBH Jakarta menggunakan data yang dimiliki oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tentang pengklasifikasian jenis industri, yaitu:

- a. Pertanian, Perkebunan, Peternakan, Kehutanan dan Perikanan
- b. Pertambangan dan Penggalian
- c. Industri Pengolahan
- d. Listrik, Gas, dan Air Bersih
- e. Bangunan
- f. Perdagangan, Hotel, dan Restoran
- g. Akomodasi, Makanan, dan Minuman
- h. Pengangkutan, Pergudangan, dan Komunikasi
- i. Perantara Keuangan
- j. Real Estate, Usaha Persewaan
- k. Jasa

#### **f. Gugatan Konvensi dan Gugatan Rekonvensi**

Pengertian gugatan adalah permasalahan perdata yang mengandung sengketa antara 2 (dua) pihak atau lebih yang diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri dimana salah satu pihak sebagai penggugat untuk menggugat pihak lain sebagai tergugat. Pihak penggugat dalam hal ini adalah seseorang yang

26 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 87.

27 Indonesia, *Undang-Undang Perindustrian*, UU Nomor 3 Tahun 2004, LN Tahun 2014 Nomor 4, TLN Nomor 5492, Ps. 1 angka 2.

merasa kepentingannya dirugikan.<sup>28</sup> Permasalahan perdata haruslah diajukan ke pengadilan untuk disebut sebagai gugatan, jika pengajuannya di luar pengadilan maka hal tersebut bukanlah gugatan. Gugatan berbeda dengan permohonan, dalam gugatan selalu ada sengketa antara lebih dari 1 orang yang melatarbelakanginya. Dalam permohonan tidak ada sengketa. gugatan memiliki sejumlah ciri-ciri sebagai berikut:

1. Permasalahan hukum yang diajukan ke pengadilan mengandung sengketa (*disputes, differences*);
2. Terdapat paling sedikit 2 (dua) pihak yang memiliki sengketa;
3. Kedudukan para pihak yang bersengketa saling berseberangan dengan komposisi pihak yang satu bertindak dan berkedudukan sebagai penggugat dan pihak yang lainnya berkedudukan sebagai tergugat.
4. Produk akhir yang dikeluarkan hakim setelah menyidangkan gugatan berupa putusan.

Gugatan dapat diajukan dalam dua bentuk, yaitu gugatan berbentuk lisan dan gugatan berbentuk tertulis. Dasar hukum mengenai gugatan diatur dalam Pasal 118 ayat (1) *Herziene Inlandsch Reglement* (untuk selanjutnya disebut HIR) juncto Pasal 142 *Rectstreglement voor de Buitengewesten* (untuk selanjutnya disebut RBg) untuk gugatan tertulis dan Pasal 120 HIR untuk gugatan lisan. Namun dalam perkembangannya, gugatan hampir selalu berbentuk tertulis. Jika salah satu pihak tidak mampu baca tulis, maka terdapat pihak pengadilan atau pos bantuan hukum yang dapat membantu menuliskan gugatan sesuai dengan pernyataan lisan penggugat.

Istilah konvensi sebenarnya merupakan istilah untuk menyebut gugatan awal atau gugatan asli. Istilah ini memang jarang digunakan dibanding istilah gugatan karena istilah konvensi baru akan dipakai apabila ada rekonsensi (gugatan balik tergugat kepada penggugat). Di dalam penjelasan Yahya Harahap (hal. 470), Ketika penggugat asal (A) digugat balik oleh tergugat (B) maka gugatan A disebut gugatan konvensi dan gugatan balik B disebut gugatan rekonsensi.

Rekonsensi adalah gugatan yang diajukan tergugat sebagai gugatan balasan terhadap gugatan yang diajukan penggugat kepadanya.<sup>29</sup> Dalam hal tergugat melakukan gugatan balik (rekonsensi), tergugat itu tidak perlu mengajukan tuntutan baru, akan tetapi cukup dengan memajukan gugatan balik tersebut bersama-sama dengan jawabannya. Gugatan rekonsensi diatur dalam Pasal 132a

28 Retno Wulan, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek* (Bandung, CV Mandar Maju, 2009).

29 M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2005), hlm. 468.

dan 132b HIR. Pasal 132a mengatur bahwa tergugat berhak mengajukan tuntutan balik, kecuali terdapat keadaan-keadaan sebagai berikut:

1. Bila Penggugat semula menuntut karena suatu sifat, sedang tuntutan balik itu mengenai dirinya sendiri, atau sebaliknya;
2. Bila pengadilan negeri yang memeriksa tuntutan asal tak berhak memeriksa tuntutan balik itu, khususnya yang berhubungan dengan pokok perselisihan itu;
3. Dalam perkara perselisihan yang mempersoalkan pelaksanaan putusan hakim. Gugatan Rekonvensi memiliki tujuan untuk menegakkan asas peradilan sederhana<sup>30</sup>, cepat<sup>31</sup> dan biaya ringan.<sup>32</sup> Gambaran terkait gugatan konvensi dan rekonvensi adalah sebagai berikut:

**Grafik 1. Gugatan Konvensi dan Rekonvensi**



Jika dalam pemeriksaan pada tingkat pertama tidak diajukan tuntutan balik, maka dalam banding tak dapat diajukan tuntutan balik (rekonvensi).

#### **g. Perselisihan Hubungan Industrial**

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.<sup>33</sup> Berdasarkan definisi ini, terdapat tiga hal penting yang perlu ditekankan untuk memaknai perselisihan hubungan industrial. Pertama, karakter perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat, sepanjang tidak ada perbedaan pendapat maka tidak akan ada perselisihan. Kedua, aktor yang terlibat dalam perbedaan pendapat tersebut adalah buruh dan pengusaha, baik secara individual maupun secara kolektif

30 Maksud sederhana ialah acara yang jelas mudah dipahami dan tidak berbelit-belit dan sederhana. Lihat dalam Wildan Suyuti Mustofa, Pemecahan Permasalahan Acara Perdata Peradilan Agama, (Jakarta, PT. Tatanusa, 2002), hlm. 18.

31 Cepat dalam hal ini ditujukan pada jalannya peradilan, baik di muka sidang, penyelesaian berita acara sampai putusan hakim. Terlalu banyak formalitas merupakan hambatan bagi jalannya peradilan sehingga penyelesaian perkara memakan waktu yang lama.

32 Op.Cit., Wildan Suyuti. Biaya ringan dimaksudkan agar terpikul oleh rakyat atau para pihak dan biaya meliputi kepaniteraan, panggilan, pemberitahuan dan materai.

33 Indonesia, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Pasal 1 angka 11.

(serikat buruh atau organisasi pengusaha). Ketiga, jenis perselisihan hubungan industrial ditentukan secara limitative, terbatas pada apa yang disebutkan dalam undang-undangan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Jenis perselisihan yang ditentukan limitatif, berarti bahwa perselisihan di luar jenis tersebut bisa jadi merupakan jenis perselisihan hukum lainnya yang tidak merupakan perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diterapkan terhadap semua jenis perselisihan.

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial hanya terbatas pada empat jenis yang memiliki definisi dan criteria masing-masing, yaitu sebagai berikut:

a. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

b. Perselisihan kepentingan

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;

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

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.

**h. Putusan Hakim**

Putusan hakim terhadap gugatan dijatuhkan di tahap akhir persidangan, setelah tahap pembuktian dan kesimpulan para pihak selesai. Putusan hakim dapat berupa mengabulkan gugatan seluruhnya, mengabulkan gugatan sebagian, tidak menerima gugatan atau menolak gugatan. Gugatan dikabulkan apabila penggugat dapat membuktikan dalilnya dengan alat bukti sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 1865 KUHPerdara dan Pasal 164 HIR.<sup>34</sup> Dikabulkannya gugatan dapat diberlakukan untuk seluruh tuntutan dalam gugatan ataupun sebagian tuntutan, hal ini sangat ditentukan oleh pertimbangan majelis hakim. Sebaliknya, jika majelis hakim menganggap penggugat tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya maka majelis hakim dalam putusannya akan menolak gugatan seluruhnya.<sup>35</sup> Dalam hal hakim menerima atau menolak gugatan, hakim sudah memeriksa pokok perkara atau inti gugatan. Sehingga putusan menerima atau menolak gugatan ditujukan terhadap pokok perkara atau inti gugatan. Hal ini berbeda dengan putusan hakim yang berupa tidak menerima gugatan.

Putusan hakim yang berupa tidak menerima gugatan dijatuhkan jika majelis hakim menganggap bahwa terdapat cacat formil yang melekat pada gugatan. Cacat formil tersebut biasanya diidentifikasi oleh tergugat dan disampaikan dalam bentuk eksepsi.<sup>36</sup> Namun, eksepsi tersebut akan diputuskan bersamaan dalam putusan akhir. Bila eksepsi diterima oleh hakim, maka majelis hakim tidak mempertimbangkan pokok perkara karena gugatan cacat secara formil. Dalam hal ini majelis hakim memutuskan gugatan tidak dapat diterima. Tergugat dapat menerima putusan hakim tersebut dan mengajukan gugatan baru dengan perbaikan kecacatan tersebut tanpa dianggap *nebis in idem*.<sup>37</sup> Selain itu, tergugat juga dapat mengajukan upaya hukum jika tidak sependapat dengan putusan hakim.

Berikut beberapa bentuk cacat formil dalam gugatan yang dapat berdampak pada putusan hakim berupa tidak menerima gugatan atau N.O (*niet ontvankelijke verklard*).<sup>38</sup>

1. Gugatan tidak memiliki dasar hukum;
2. Gugatan error in persona dalam bentuk diskualifikasi atau *plurium litis consortium*;
3. Gugatan diajukan dengan melanggar kompetensi baik kompetensi relatif ataupun kompetensi absolut;
4. Gugatan kabur (*obscuur libel*);
5. Gugatan prematur;
6. Gugatan kadaluarsa;

34 Pasal 164 HIR: yang disebut bukti yaitu: bukti surat, bukti saksi, angka, pengakuan dan sumpah.

35 M.Yahya Harahap. *Op.cit.* hal. 812 dan dasar hukum dalam HIR

36 *Ibid.*, Hlm. 811.

37 *Nebis in idem* adalah suatu asas dalam hukum acara yang menyatakan bahwa seseorang tidak boleh dituntut dua kali atas perbuatan yang sama, yaitu perbuatan yang mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum tetap. Dalam hukum perdata apabila suatu putusan dijatuhkan pengadilan bersifat positif (menolak dikabulkan) dan putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap, maka kasus tersebut tidak dapat diajukan untuk kedua kali, Lihat dalam Asas nebis in idem berlaku dalam semua ranah hukum. <http://www.legalakses.com/legalinterpretasi-n/ne-bis-in-idem/>, diakses 16 Mei 2014

38 Pasal 123 ayat (1) HIR jo. SEMA No. 4 Tahun 1996.

7. Gugatan telah diputus sebelumnya dalam putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap (*nebis in idem*).

Jika salah satu anggota majelis hakim tidak setuju dengan hasil musyawarah atau pengambilan suara untuk memutuskan suatu perkara, anggota tersebut dapat mengajukan dissenting opinion. Dissenting opinion adalah ketidaksetujuan salah satu anggota majelis hakim yang tidak setuju terhadap keputusan mayoritas anggota majelis hakim lainnya. dissenting opinion tidak berdampak secara hukum terhadap putusan majelis hakim atau tidak mengikat secara hukum. Namun dissenting opinion tetap dicantumkan dalam putusan sebagai referensi yang tidak mengikat untuk pemeriksaan perkara di masa depan.

### **i. Upaya Hukum**

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hanya terdapat dua jenis upaya hukum terhadap putusan hakim pengadilan hubungan industrial, yaitu kasasi dan peninjauan kembali. Sedangkan upaya hukum banding ke pengadilan tinggi, sebagaimana terdapat dalam perkara perdata pada umumnya, tidak berlaku bagi perselisihan hubungan industrial.<sup>39</sup>

#### **a. Kasasi**

Kasasi adalah pembatalan putusan atas penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan pada tingkat terakhir.<sup>40</sup> Kasasi merupakan upaya hukum biasa pada tingkat akhir yang diajukan ke Mahkamah Agung. Dalam kasasi tidak dilakukan persidangan ulang seperti halnya dalam persidangan tingkat pertama ataupun banding pada perkara perdata pada umumnya. Berbeda dengan hukum acara perdata dalam perkara perdata pada umumnya, hukum acara di persidangan kasasi untuk perselisihan hubungan industrial memiliki aturan khusus yaitu:

1. Kasasi merupakan upaya hukum yang pertama dan terakhir terhadap putusan pengadilan hubungan industrial di tingkat pertama;
2. Kasasi hanya dapat dilakukan terhadap putusan PHI dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan hak sebagai upaya hukum pertama dan terakhir;
3. Majelis hakim kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung<sup>41</sup>;

39 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Penjelasan Umum, paragraph 14 angka 10.

40 M. Yahya Harahap. *Op.cit.* Hal..

41 Indonesia, *Op., Cit.* Ps. 113.

4. Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

b. **Peninjauan Kembali**

Peninjauan kembali merupakan upaya hukum luar biasa, yang dilakukan terhadap putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht*). PK diajukan kepada Mahkamah Agung yang memeriksa permohonan PK pada tingkat pertama dan terakhir (Pasal 34 UU No. 14 Tahun 1985 Tentang MA). Karena PK diajukan terhadap putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap, maka permohonan PK tidak menanggguhkan pelaksanaan putusan (Pasal 66 ayat 2 UU 14/85). Undang-undang mengatur bahwa PK hanya dapat diajukan satu kali (Pasal 66 ayat 1 UU 14/85), namun sejumlah putusan hakim dan yurispudensi menerima pengajuan PK berkali-kali, khususnya PK yang diajukan berdasarkan adanya keadaan baru.<sup>42</sup>

UUPPHI tidak mengatur tentang mekanisme peninjauan kembali untuk perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini yang berlaku adalah aturan peninjauan kembali untuk perkara perdata pada umumnya. UU mengatur bahwa Peninjauan kembali dilakukan berdasarkan alasan tertentu (limitatif). Alasan-alasan peninjauan kembali adalah sebagai berikut:<sup>43</sup>

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 dari pada 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.

42 Lihat dalam Laporan Tahunan Mahkamah Agung 2012 tentang Putusan Penting Mahkamah Agung RI Putusan 183/PK/Pid/2010.

43 Indonesia, *Undang-Undang Mahkamah Agung*, UU Nomor 3 Tahun 2009 jo UU No 14 Tahun 1985, LN Tahun 2009 Nomor 3, TLN Nomor 4958, Ps. 67.



PK berbeda dengan kasasi. Dalam kasasi, putusan yang diajukan merupakan putusan yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap dan telah diputus oleh pengadilan tinggi sebagai pengadilan banding. Sedangkan permohonan PK diajukan terhadap putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Baik kasasi maupun PK tidak dimaksudkan untuk pemeriksaan terhadap fakta-fakta persidangan dalam pengadilan tingkat pertama atau tingkat banding, melainkan hanya memeriksa persoalan penerapan hukum oleh hakim dalam memeriksa perkara (*judex jurist*).

Dengan demikian, setiap jenis perselisihan hubungan industrial dapat diajukan PK, sepanjang terhadap perselisihan tersebut telah ada putusan in kracht dan memenuhi persyaratan sebagaimana disebut di atas.

## F. Sistematika Penyusunan

Bab I Berisi Pendahuluan, Tujuan Penelitian dan Rumusan Masalah, Pembatasan Masalah, Studi Terdahulu, Metode Penelitian [Objek Penelitian, Proses Indeksasi, Desain Penelitian, Analisa dan Pengolahan Data], dan Kerangka Istilah dan Definisi

Bab II Menjelaskan Tentang Perkembangan Penyelesaian Kasus Perburuhan [Mulai dengan sebelum Tahun 1965, setelah Tahun 1965, dan Pasca Reformasi], Menjelaskan juga tentang mekanisme Penyelesaian berdasarkan UU 2/2004 Tentang PPHI, Mengurai Prinsip-prinsip Penyelesaian Perselisihan Perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, dan diakhiri dengan Mengukur Efektifitas PHI

Bab III Menjelaskan tentang Data yang didapat dari statistik berdasarkan Indeks. Dimulai dengan Jumlah putusan, jenis perselisihan, profil industri, profil para pihak [Penggugat dan Tergugat, Permohon Kasasi dan Termohon Kasasi, Pemohon dan Termohon Peninjauan Kembali, Pendampingan Terhadap Buruh, Pendampingan terhadap Pengusaha], Profil Wilayah [Relevansi Jumlah Perkara dengan Produk Domestik Bruto Regional di Suatu Daerah, dengan Jumlah Penduduk di Suatu Daerah, dan dengan Keberadaan Industri di Suatu Daerah]

Bab IV Akan mencoba menganalisa efektifitas pengadilan hubungan industrial. Dimulai dengan Kecenderungan Penggunaan Upaya Hukum, yang dikabulkan atau ditolak, Jangka waktu penyelesaian kasus, Karakteristik nilai gugatan, Signifikansi Pendampingan Organisasi Dan Advokat, Korelasi Pendampingan Advokat/Serikat Pekerja/Apindo terhadap Putusan

Bab V Peneliti akan menjelaskan Prevalensi Dan Pola Putusan Hakim. Prevalensi Putusan Hakim di Tingkat Pertama, di tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali, Trend Hasil Putusan, dan Prevalensi Putusan Hakim Dari Aspek Upaya Hukum. Di bab ini pula Peneliti mencoba menganalisa pola putusan dalam 7 (tujuh) tema sebagaimana dijelaskan diatas.

## BAB II

# BENANG KUSUT SISTEM PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



## **A. Konsep Awal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

### **1. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebelum Tahun 1965**

Penyelesaian perselisihan perburuhan diatur melalui Undang-Undang No 11 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Sebelumnya, produk hukum yang dikeluarkan oleh Pemerintah adalah Undang-Undang Darurat No 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-Undang Darurat ini sangat represif dan menempatkan buruh sebagai ancaman keutuhan bangsa. Apalagi setelah adanya pengakuan kedaulatan, buruh dan masyarakat umum mulai memiliki kesadaran untuk berjuang di sektor sosial ekonomi, jika dulu sebelum pengakuan kedaulatan masyarakat masih fokus merebut kemerdekaan. Sampai awal tahun 1951 Indonesia belum memiliki aturan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dengan kondisi perselisihan-perselisihan perburuhan yang besar dan penting mulai bermunculan dengan disertai pemogokan-pemogokan.

Pada waktu itu perselisihan-perselisihan perburuhan diselesaikan oleh pihak-pihak yang bersangkutan sendiri (swadaya), yakni buruh dan majikan. Hal inilah yang melatarbelakangi pentingnya ikut campur Kementerian Perburuhan di Pusat dan Daerah berdasarkan instruksi dari Menteri Perburuhan.

Sebelum dibentuknya Undang-Undang Darurat ini, untuk menghadapi kegelisahan di lapangan karena munculnya pemogokan yang menghebat, Pemerintah pada bulan Februari 1951 mengeluarkan Peraturan Kekuasaan Militer No 1 Tahun 1951 untuk mengatasi keadaan saat itu. Dalam pertimbangannya, dikemukakan bahwa pembangunan negara dan masyarakat membutuhkan jaminan keamanan dan ketertiban. Sedangkan pemogokan dalam perusahaan-perusahaan, perusahaan jawatan, dan badan-badan vital dapat mengganggu keamanan dan ketertiban umum yang membahayakan negara. Oleh karena itu pemogokan di perusahaan-perusahaan tersebut harus dilarang agar keamanan dan ketertiban tidak terganggu.

Salah satu poin penting dari Peraturan Kekuasaan Militer tersebut adalah perlunya diadakan aturan agar perselisihan buruh dan majikan tidak membahayakan keamanan dan ketertiban umum. Oleh karena itu pada bulan September 1951, Pemerintah menetapkan Undang-Undang Darurat No 16 Tahun 1951 yang mencabut Peraturan Kekuasaan Militer No 1 Tahun 1951.

Undang-Undang Darurat yang merupakan pengganti Peraturan Larangan Mogok dan *Lock Out* dari pihak kekuasaan militer dan yang mengatur cara-cara penyelesaian perselisihan perburuhan dianggap hanya peraturan yang sifatnya peralihan belaka. Oleh karena itu, Pemerintah memiliki kewajiban untuk memperbaiki Undang-Undang ini.

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dilakukan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P),

berdasarkan Undang-Undang Darurat ini. Namun dalam pelaksanaannya, mekanisme ini menimbulkan kesulitan dan kecewaan, antara lain:

- a. Para pihak (buruh dan pengusaha) pasif dan menyerahkan permasalahannya kepada alat-alat pemerintah;
- b. Organisasi Buruh kurang sempurna dalam menyusun tuntutan-tuntutan yang diajukan buruh;
- c. Terlalu banyak perselisihan yang diajukan;
- d. Banyaknya kritik yang diajukan kepada pemerintah;

Oleh karena itu, Pemerintah membuat Undang-Undang No 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dengan harapan agar penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dilakukan secara cepat dan efektif. Beberapa hal yang diperbaharui dalam Undang-Undang No 22 Tahun 1957 adalah:

- a. Undang-Undang ini hanya mengatur penyelesaian perselisihan antara majikan dan seirkat buruh, perselisihan antara majikan dan buruh perseorangan atau segerombolan buruh tidak diatur dalam Undang-Undang ini;
- b. Para pihak yang berselisih dalam tingkah pertama harus mengadakan perundingan yang langsung antara kedua belah. Jika perundingan ini berhasil, maka persetujuan tersebut disusun menjadi suatu perjanjian perburuhan;
- c. Bila perundingan tidak memberikan hasil, pihak-pihak yang berselisih dapat menempuh jalan arbitrase;
- d. Bila arbitrase tidak dikehendaki, maka dapat meminta perantara dari Pegawai Kementerian Perburuhan yang khusus ditunjuk untuk itu;
- e. Bila pegawai perburuhan tidak berhasil memerantai, penyelesaian selanjutnya diserahkan kepada Panitia Daerah;
- f. Dalam hal perundingan yang dilakukan di bawah pimpinan Pegawai/Panitia Daerah tidak mencapai persetujuan, Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang berupa anjuran;
- g. Dalam hal-hal tertentu, yaitu bila perselisihan sukar untuk diselesaikan dengan suatu anjuran, Panitia Daerah berhak juga memberikan putusan yang bersifat mengikat;
- h. Terhadap putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat, dalam 14 hari dapat diminta pemeriksaan ulangan pada Panitia Pusat, kecuali bila putusan itu mengenai soal-soal yang khusus bersifat lokal, yang telah ditentukan oleh Panitia Pusat;
- i. Panitia Daerah/Pusat disusun berdasarkan asas tripartit, perbandingan antara Pemerintah, Buruh, dan Majikan adalah 5:5:5 dan dalam Panitia Pusat adalah 5:5:5;
- j. Terhadap putusan Panitia Daerah yang tidak dapat dibanding lagi, jika tidak ditaati secara sukarela, pelaksanaannya dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri yang

daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan. Selanjutnya, siapa yang tidak tunduk pada putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat dan tidak dapat dibanding lagi dapat pula dituntut secara hukum pidana;

## **2. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan setelah Tahun 1965**

Pengaturan penyelesaian perselisihan perburuhan tetap menggunakan mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang No 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, namun ditambahkan pengaturan melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Latar belakang Pemerintah membuat Undang-Undang ini karena tingginya angka PHK saat itu. Dalam pengaturan ini, hal yang diperbaharui adalah masalah izin melakukan PHK oleh Pengusaha. Ketika pengusaha ingin melakukan PHK kepada buruh, pengusaha harus merundingkan maksudnya dengan serikat pekerja atau dengan buruh sendiri ketika dia tidak menjadi anggota serikat buruh.

Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) jika terjadi PHK besar-besaran. Ketika P4D atau P4P memberikan izin, maka dapat pula ditetapkan kewajiban pengusaha untuk memberikak kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian lain-lainnya yang telah diatur oleh Menteri Perburuhan.

## **3. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pasca Reformasi**

Pada masa ini, pemerintah mengeluarkan 3 (tiga) paket undang-undang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Undang-Undang SP/SB), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), dan terakhir adalah Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang-Undang PPHI).

Mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui UU PPHI menawarkan konsep baru, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang menggantikan peranan P4D atau P4P.

## B. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan tata cara atau mekanisme penyelesaian perkara yang diatur dalam UUPHI. Perkara dalam hal ini adalah perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang dimaksud dalam bagian angka 7 (tujuh) tentang jenis perselisihan dalam Bab II laporan ini. Dalam struktur UUPPHI, penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Bab II tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mekanisme PPHI sebagaimana diatur dalam UUPPHI menggantikan penyelesaian perkara perburuhan yang sebelumnya diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial dan UU No 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Jika ditilik dari mekanisme penyelesaian perselisihan terdapat perubahan mendasar dalam UUPPHI, yaitu sebagai berikut.<sup>44</sup>

**Tabel 1. Perbandingan Penyelesaian Perkara UU No.22 Tahun 1957 dengan UU No. 2 Tahun 2004**

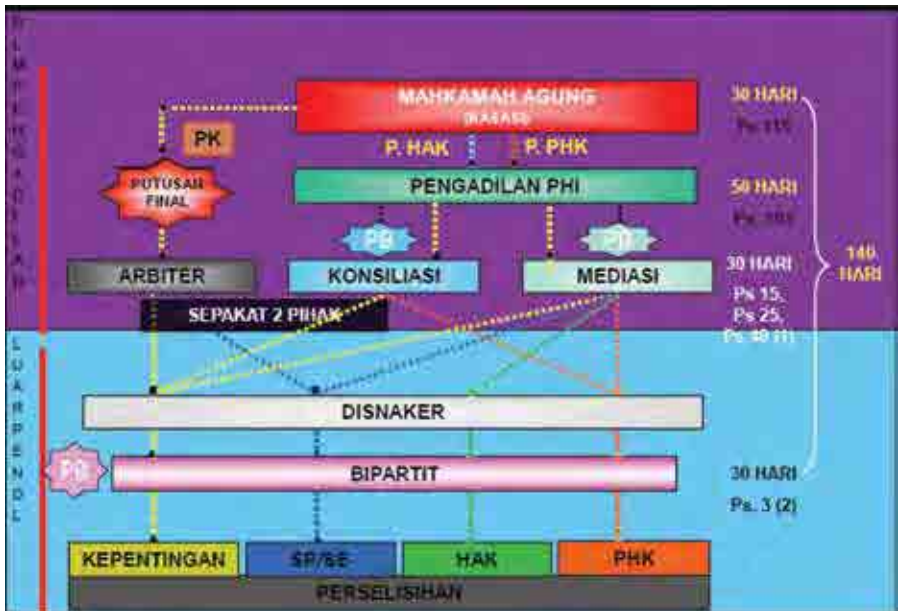
	<b>UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964</b>	<b>UU No. 2 Tahun 2004</b>
1	Diawali perundingan (musyawarah)	Diawali perundingan bipartit
2	Perselisihan diputus oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang berkedudukan di Disnaker.	Perselisihan diselesaikan oleh mediator, konsiliator atau arbiter. Mediator dan konsiliator berkedudukan di Disnaker.
3	Keputusan P4D dan P4P merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang merupakan obyek sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Sehingga penyelesaiannya mengikuti mekanisme PTUN seperti adanya upaya administratif, banding administratif dan gugatan PTUN.	Keputusan mediator dan konsiliator yang berupa anjuran yang tidak mengikat.

44 Asfinawati dan Nurkholis Hidayat, *Manual Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Panduan Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial*, (Jakarta, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2006), hlm. 15-82.

4	Para pihak harus memberikan jawaban tertulis yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menerima anjuran tertulis tersebut.	Para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
5	Pihak yang menolak keputusan P4D/P4P harus menggugat.	Pihak yang menolak anjuran mediator atau konsiliator tidak harus menggugat anjuran tersebut.
6	Jika keputusan P4D/P4P tidak digugat maka keputusan tersebut dianggap diterima dan harus dilaksanakan	Jika anjuran mediator atau konsiliator tidak digugat maka anjuran tetap tidak dapat dilaksanakan
7	Jangka waktu penyelesaian keseluruhan tidak ditentukan secara spesifik.	Jangka waktu penyelesaian keseluruhan selama 140 hari, namun dalam prakteknya selalu melebihi jangka waktu

Secara singkat, mekanisme PPHI sebagaimana dijelaskan dalam diagram di bawah ini:

**Grafik 2. Mekanisme PPHI**



Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, yang harus selesai paling lama 30 (tiga puluh) hari. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.<sup>45</sup>

Sebaliknya, jika dalam perundingan para pihak mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah diadakannya Perjanjian Bersama. Dalam hal ini maka perjanjian bersama mengikat dan wajib dilaksanakan para pihak.<sup>46</sup>

Dalam hal perundingan bipartite gagal, maka para pihak dapat melanjutkan proses ke tahap tripartite dengan beberapa pilihan mekanisme. Pertama, mekanisme mediasi yang dapat dipilih untuk penyelesaian setiap jenis perselisihan hubungan industrial.<sup>47</sup> Kedua, mekanisme konsiliasi yang dapat dipilih untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat buruh.<sup>48</sup> ketiga, mekanisme arbitrase yang dapat dipilih untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh.<sup>49</sup>

Masing-masing mekanisme di tingkat tripartit membutuhkan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian perselisihan.<sup>50</sup> Produk yang dihasilkan dari mekanisme mediasi dan konsiliasi berupa anjuran yang dapat diterima atau tidak diterima para pihak. Dalam hal para pihak sepakat menerima anjuran maka dibuatkan perjanjian bersama yang wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat sehingga perjanjian bersama tersebut mengikat dan wajib dilaksanakan para pihak.<sup>51</sup> Jika salah satu pihak menolak anjuran maka anjuran tidak mengikat dan salah satu pihak (yang menolak ataupun yang menerima anjuran) dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.<sup>52</sup> UU PHI tidak mengatur secara khusus tentang prosedur, mekanisme dan tatacara berperkara ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sesuai dengan ketentuan pasal 57 UU aquo, ditegaskan bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dalam hal ini berdasarkan hukum acara perdata kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PHI. Gugatan tersebut diperiksa dan diputus

45 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 3.

46 *Ibid.*, Ps. 7.

47 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Penjelasan Umum, paragraf 13.

48 *Ibid.*, Ps. 18.

49 *Ibid.*, Ps. 29.

50 *Ibid.*, Ps. 15, 25, 40.

51 *Ibid.*, Ps. 13 ayat (2) dan (3).

52 *Ibid.*, Ps. 14.



selama paling lambat 50 hari. Putusan pengadilan hubungan industrial bersifat *final and binding* (terakhir dan mengikat) terhadap gugatan perselisihan kepentingan. Sedangkan putusan pengadilan hubungan industrial terhadap gugatan perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung.

Khusus mekanisme arbitrase, putusan sidang arbitrase bersifat mengikat bagi para pihak. Jika salah satu pihak tidak sepakat dengan putusan tersebut maka tidak dapat diajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Satu-satunya mekanisme yang tersedia untuk menguji putusan arbitrase adalah peninjauan kembali ke Mahkamah Agung.<sup>53</sup> Namun upaya peninjauan kembali tidak menunda pelaksanaan putusan arbitrase karena putusan tersebut dianggap sudah mengikat dan mempunyai kekuatan hukum tetap.

Hukum acara yang digunakan dalam persidangan di pengadilan hubungan industrial maupun kasasi atau peninjauan kembali di Mahkamah Agung adalah hukum acara perdata, kecuali yang ditentukan lain dalam UUPPHI.<sup>54</sup>

Meskipun di dalam UUPPHI penyelesaian perselisihan mulai dari bipartit sampai dengan tingkat mahkamah agung paling lama 140 hari, namun dalam prakteknya, sebagaimana akan digambarkan dalam temuan penelitian, jangka waktu tersebut selalu dilanggar.

### **C. Prinsip-prinsip Penyelesaian Perselisihan Perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

Secara normatif ditegaskan bahwa UUPHI dibentuk dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta menyikapi perkembangan industrialisasi yang mengakibatkan semakin meningkat dan kompleksnya penyelesaian hubungan industrial. Harapannya PHI dapat berperan sebagai institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.<sup>55</sup> PHI didesain untuk memberikan jaminan perlindungan kepada buruh dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini menunjang maksud pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan.<sup>56</sup> Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa PHI dibentuk sebagai sarana untuk melindungi hak-hak buruh yang

53 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps 51 dan 52.

54 *Ibid.*, Ps. 57.

55 *Ibid.*, Butir Menimbang.

56 *Ibid.*

terlanggar dalam pelaksanaan proses hubungan industrial tersebut menggantikan mekanisme P4D/P4P yang diatur dalam UU sebelumnya, yakni UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan.

Masyarakat memiliki harapan yang tinggi terhadap PHI, hal ini merupakan respon yang logis dan rasional. Masalahnya, para pekerja/buruh sudah bersikap sangat skeptis dan tidak percaya lagi terhadap institusi P4P/P4D yang dianggap telah gagal menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah. Maka sebagai institusi baru masyarakat berharap PHI merupakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.<sup>57</sup>

Argumentasi resmi pemerintah (dalam Undang-Undang) tentang perubahan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini adalah adanya keperluan cepat, tepat, adil dan murah. Artinya, perselisihan perburuhan yang lama P4D/P4P dianggap tidak cepat, adil dan murah. Mengkritisi hal tersebut Asfinawati dan Nurkholis Hidayat berpendapat bahwa sistem perselisihan yang lama P4D/P4P justru tidak membutuhkan biaya, walaupun ada biaya itu biaya siluman seperti suap kepada petugas, soal keadilan terkait dengan representasi organisasi serikat buruh. Selama ini P4D/P4P didominasi oleh serikat pekerja tertentu. Isu suap dan kontrol yang lemah terhadap anggota P4D/P4P santer terdengar sebagai alasan tidak adilnya putusan-putusan P4D/P4P. Sedangkan keluhan tentang lamanya perselisihan perburuhan dengan mekanisme P4D/P4P, persoalannya sebetulnya tidak disebabkan oleh UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselelisihan Perburuhan tetapi karena UU No. 5 tahun 1986 tentang PTUN memasukkan dalam penjelasannya bahwa P4P sebagai banding administratif sehingga putusannya dapat dijadikan objek PTUN. Hal ini berimbas pada dapatnya putusan P4D/P4P dapat dikasasi di MA dan diajukan Peninjauan Kembali.<sup>58</sup>

## D. Mengukur Efektifitas PHI

Permasalahan kunci dalam penelitian ini adalah efektifitas Pengadilan Hubungan Industrial dalam mewujudkan tujuan pembentukannya. Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap institusi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Soewarno

57 Juanda Pangaribuan dkk, *Catatan Akademik Racangan Undang-Undang Pengadilan Hubungan Industrial*. (Jakarta, TURC, 2012), hlm. 15.

58 Asfinawati dan Nurkholis Hidayat, *Manual Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Panduan Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial*, (Jakarta, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2006), hlm. 10.

Handayani S. (1994:16) yang menyatakan bahwa *"Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya."*

Sedangkan Georgopolous dan Tannebaum (1985:50), mengemukakan: *"Efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan, dimana keberhasilan suatu organisasi harus mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi tetapi juga mekanisme mempertahankan diri dalam mengejar sasaran. Dengan kata lain, penilaian efektivitas harus berkaitan dengan masalah sasaran maupun tujuan."* Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa:

"Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya". Lebih lanjut menurut Agung Kurniawan dalam bukunya Transformasi Pelayanan Publik mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: "Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya" (Kurniawan, 2005:109). Dari beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa: "Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya".

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh S.P. Siagian (1978:77), yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi/institusi. dapat tercapai;
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah "pada jalan" yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi;
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha -usaha pelaksanaan kegiatan operasional;
- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi di masa depan;

- e. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
- f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi/institusi. adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi/ institusi. tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Dalam konteks pengadilan hubungan industrial, pertanyaan terbesar terhadap efektifitas pengadilan berkaitan dengan kemampuan pengadilan untuk mengembalikan hak seseorang yang dilanggar sesuai dengan bagiannya. Baik bagiannya yang ditentukan di dalam perjanjian maupun yang ditentukan di dalam peraturan perundang-undangan.<sup>59</sup> Efektifitas pengadilan dipengaruhi dua hal, yaitu prosedur atau mekanisme di dalam pengadilan dan substansi putusan hakim terhadap suatu perkara. Prosedur berkaitan dengan akses, transparansi, dan keseimbangan para pihak untuk terlibat dalam proses pembuktian.

Prosedur PHI untuk menciptakan efektifitas penyelesaian masalah hubungan industrial dapat dilihat dari lamanya proses PHI dapat diselesaikan hingga putusan berkekuatan hukum tetap, baik pada tingkat pertama, kasasi, dan peninjauan kembali. Kemudian perlu juga dicermati bagaimana PHI dapat diakses oleh seluruh buruh di Indonesia sehingga memudahkan proses yang harus ditempuh oleh buruh. Selama ini PHI hanya ada di ibukota provinsi dan hanya di 2 provinsi yang dibentuk PHI khusus, yaitu PHI Gresik di Jawa Timur dan PHI Tabanan di Bali. Daerah-daerah lain seperti Jawa Barat yang sangat luas menimbulkan kesulitan tersendiri bagi buruh yang akan menempuh upaya PHI. Misalkan buruh yang bekerja di Depok harus bersidang ke Bandung dan buruh di Tangerang harus bersidang di PHI Serang, padahal jarak masing-masing kota tersebut sangat jauh ke ibu kota provinsinya. Akhirnya muncul persoalan biaya transportasi yang harus ditanggung oleh buruh.

Selain akses dan materi, eksekusi putusan PHI harus diajukan ke pengadilan negeri dan tunduk pada mekanisme perdata. Tentu jika ada sita eksekusi di dalamnya, biaya-biaya yang dikeluarkan menjadi kewajiban buruh yang menjadi pihak pemohon. Selain

59 Karen Wheelwright, *Labour Law*, (Australia, LexisNexis Butterworths, 2003), Page. 120.

persoalan biaya yang muncul kembali, persoalan waktu dan proses yang berbelit-belit kembali dihadapi buruh.

Sedangkan substansi putusan hakim, berkaitan dengan dasar hukum yang digunakan hakim dan diktum putusan hakim untuk menerima atau tidak menerima gugatan. Putusan hakim sangat mempengaruhi remedi yang akan diterima oleh buruh. Hal yang harus dicermati adalah konsep perdata yang menjadi ruh PHI memiliki peluang terjadinya negosiasi hak yang secara hukum harus didapatkan buruh. Bisa berbentuk pengurangan upah, upah proses, kompensasi PHK, PHK tidak sah, dll. Secara hukum, buruh berhak atas remedi yang diperoleh, namun hakim dapat menyimpangi hal tersebut dalam putusannya.

Sehingga dalam konteks PHI, prosedur atau mekanisme yang ada di pengadilan dan substansi putusan hakim sangat berperan untuk mengukur apakah PHI yang diciptakan untuk menggantikan mekanisme P4D/P4P dapat efektif menyelesaikan perselisihan industrial dan menciptakan keadilan bagi buruh.

## **BAB III**

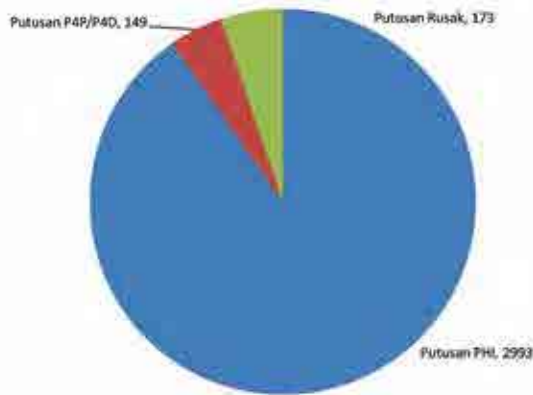
# **PELAKSANAAN PENEGAKAN HUKUM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**



## A. Jumlah Putusan

Sumber pengambilan data dalam riset ini diunduh melalui website resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA RI) yang telah tersedia di dalam direktori putusan online di [www.mahkamahagung.go.id](http://www.mahkamahagung.go.id). Pengambilan data ini kami pilih dan batasi sejak efektifnya Pengadilan Hubungan Industrial di tahun 2006 hingga Desember 2013. Data-data tersebut kami unduh selama bulan Juli 2013-Desember 2013. Dalam pengambilan data, kami mengambil kategori di Perdata Khusus dari Kamar Pengadilan Hubungan Industrial dari tingkat Kasasi sampai Peninjauan Kembali sebanyak 3315 (tiga ribu tiga ratus lima belas) putusan. Berikut ini rincian putusan tersebut:

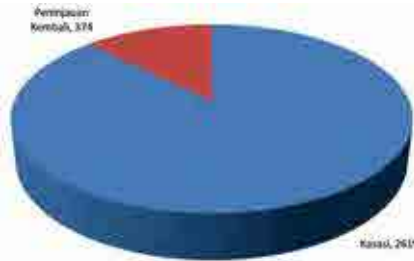
**Grafik 3. Rincian Putusan Pengadilan Hubungan Industrial**



Dari 3315 (tiga ribu tiga ratus lima puluh enam) putusan yang telah diunduh oleh tim penulis di website MA RI sebanyak 2993 (dua ribu sembilan ratus sembilan puluh dua) putusan PHI telah terindeksasi berdasarkan kategori yang telah disusun. Kemudian sebanyak 149 putusan P4D/P4P yang berada di Mahkamah Agung, dan sisanya sebanyak 174 (seratus tujuh puluh empat) putusan rusak. Putusan rusak tersebut dikarenakan beberapa hal: putusan yang berisi penetapan, putusan yang tidak utuh/hanya sebagian, putusan yang tidak dapat terbaca, dan putusan bukan PHI.

Karena keterbatasan sumber daya, maka detail analisa yang ada dalam penelitian ini hanya ditujukan ke putusan PHI yang berjumlah 2993 (dua ribu sembilan ratus sembilan puluh dua). Keseluruhan dari 2993 (dua ribu sembilan ratus sembilan puluh tiga) berada di tingkat Mahkamah Agung merupakan campuran dari perkara kasasi dan peninjauan kembali. Untuk mengetahui berapakah jumlah permohonan kasasi, berapakah permohonan peninjauan kembali yang melalui kasasi, dan berapakah permohonan peninjauan kembali saja, tergambar dalam tabel berikut (Total 2933):

**Grafik 4. Permohonan Kasasi dan Peninjauan Kembali**



Sebanyak 2619 (dua ribu enam ratus sembilan belas) perkara Kasasi dan 374 (tiga ratus tujuh puluh empat) perkara Peninjauan Kembali yang dianalisa oleh tim peneliti.

## **B. Jenis Perselisihan**

Sistem identifikasi permasalahan yang ada dalam setiap putusan adalah berdasarkan isu yang dipermasalahkan dalam gugatan/jawaban/putusan. Sehingga dalam 1 (satu) kasus bisa teridentifikasi 2 (dua) perselisihan sekaligus atau lebih. Berdasarkan UU PPHI, terdapat 4 (empat) perselisihan yang termasuk dalam Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>60</sup>

**Tabel 2. Jumlah Perselisihan PHI**

No	Jenis Perselisihan	Jumlah Kasus
1.	Perselisihan Hak	2733 Kasus
2.	Perselisihan PHK	2610 Kasus
3.	Perselisihan Kepentingan	117 Kasus
4.	Perselisihan SP/SB	0 Kasus

Dari seluruh putusan PHI yang terindeksasi, terdapat 2733 (dua ribu tujuh ratus tiga puluh tiga) perselisihan hak, 2610 (dua ribu enam ratus sepuluh) perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan 117 (seratus tujuh belas) Perselisihan Kepentingan. Tidak satupun perselisihan Serikat Pekerja/Serikat Pengusaha berada di tingkat Mahkamah Agung sepanjang tahun 2006-2013.

<sup>60</sup> Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 2.



### C. Profil Industri

Dalam penelitian ini selain melakukan proses indeksasi berdasarkan jumlah putusan dan jenis perselisihan, Tim Peneliti juga melakukan Indeksasi data-data mengenai Profil Industri. Ada 9 (sembilan) Jenis Industri yang telah terdata, yaitu : manufaktur; jasa; pertambangan dan penggalian; perdagangan; hotel dan restoran; pengangkutan, pergudangan dan komunikasi; agrikultur, kehutanan dan perikanan; perantara keuangan bank dan non bank; bangunan; dan lainnya. Data selengkapnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Grafik 5. Profil Industri



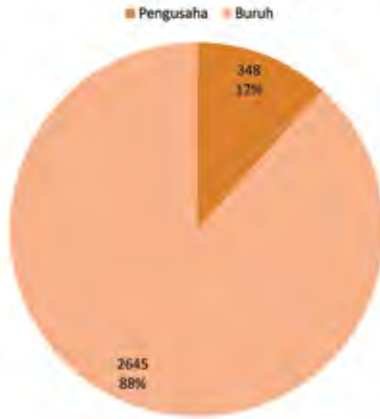
### D. Profil Para Pihak

#### 1. Penggugat dan Tergugat

Dari 2.993 obyek penelitian yang berhasil di indeksasi, Buruh yang menjadi penggugat sebanyak 2.645 dan pengusaha yang menjadi penggugat sebanyak 348. Berikut ini adalah grafik jumlah penggugat dan tergugat:

## Grafik 6. Jumlah Penggugat

Jumlah Penggugat dan Tergugat



## 2. Permohon Kasasi dan Termohon Kasasi

Grafik 7. Perbandingan Kasasi Pengusaha dan Buruh

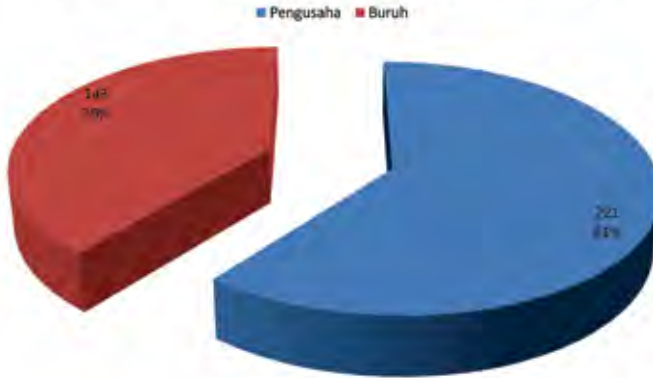


Sebanyak 1.202 buruh menjadi pemohon kasasi, angka ini lebih sedikit daripada permohonan kasasi yang dilakukan oleh pengusaha yaitu 1.427 permohonan. Di tingkat kasasi ini, buruh dan pengusaha sama-sama menguji putusan dikeluarkan oleh PHI, apakah memenuhi rasa keadilan dan kepastian hukum. Namun seringkali upaya hukum, baik kasasi maupun peninjauan kembali dilakukan oleh pengusaha untuk memperlama proses peradilan sehingga buruh yang secara ekonomi dan sosial lebih lemah, seringkali tidak mampu bertahan memperjuangkan hak-haknya.

### 3. Pemohon dan Termohon Peninjauan Kembali

Grafik 8. Permohonan Peninjauan Kembali Pengusaha dan Buruh

Jumlah Pemohon dan Termohon Peninjauan Kembali



Angka permohonan peninjauan kembali yang dilakukan oleh pengusaha sebanyak 221, lebih banyak 78 permohonan dibandingkan dengan pengajuan permohonan yang dilakukan oleh buruh, yaitu 143 permohonan. Keseluruhan permohonan peninjauan kembali sepanjang tahun 2006-2013 yang diajukan ke Mahkamah Agung adalah 374 permohonan. Proses PHI yang berlanjut hingga Mahkamah Agung memiliki konsekuensi pada jangka waktu putusan tersebut dan eksekusi yang semakin lama. Tentu hal ini menjadi kritik tersendiri atas mekanisme PHI, yang awalnya menjamin singkat dan cepatnya proses namun dalam prakteknya penyelesaian ini berbelit-belit dan memakan waktu yang panjang.

### 4. Pendampingan Terhadap Buruh

Tabel 3. Mekanisme Pendampingan Buruh

Pendampingan	Kedudukan dalam perkara			
	Penggugat		Tergugat	
Diwakili Advokat	976	37%	138	40%
Diwakili Organisasi/Serikat	446	17%	79	23%
Buruh Sendiri	1219	46%	131	37%
Total	2641	100%	348	100%

Tidak seluruh buruh memiliki pendidikan yang memadai dan mampu membuat surat gugatan atau jawaban, sementara seluruh prosedur beracara di PHI tunduk pada tata cara perdata. Oleh karena itu peranan pendamping, baik advokat maupun serikat pekerja sangat penting untuk memberdayakan buruh mengadvokasikan dirinya sendiri ataupun kelompok buruh lainnya. Dari seluruh data yang dihimpun LBH Jakarta, buruh yang diwakili oleh advokat saat menjadi penggugat berjumlah 976 dan sebagai tergugat sebanyak 138. Buruh yang didampingi oleh serikat pekerja saat menjadi penggugat sebanyak 446 dan sebagai tergugat sebanyak 79. Sedangkan buruh yang mengajukan gugatan sendiri saat menjadi penggugat sebanyak 1.219 dan sebagai tergugat sebanyak 348. Jika diperhatikan dari keseluruhan data di atas, jumlah pendampingan kasus buruh baik yang dilakukan oleh advokat maupun serikat pekerja sebanyak 1.442. Angka ini memiliki selisih yang sangat tipis dengan buruh yang secara mandiri memperjuangkan haknya, yaitu sebanyak 1.219. Hal ini cukup menarik, karena kemungkinan buruh telah berdaya karena berhasilnya pemberdayaan yang dilakukan oleh serikat pekerja. Atau dapat dibaca sebaliknya, serikat pekerja tidak mampu memberikan pendampingan bagi buruh yang sedang berjuang di PHI.

**5. Pendampingan terhadap Pengusaha**

**Tabel 4. Pendampingan Pengusaha**

Pendampingan	Kedudukan dalam perkara			
	Penggugat		Tergugat	
Diwakili Advokat	175	50%	1603	54%
Diwakili APINDO	10	3%	21	1%
Pengusaha Sendiri	163	47%	1355	45%
Total	348	100%	2989	100%

Dalam beracara di PHI, pengusaha dapat diwakili advokat atau Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) karena hal ini dimungkinkan berdasarkan Undang-Undang PPHI. Pengusaha yang diwakili oleh advokat, sebanyak 175 perkara menduduki posisi sebagai Penggugat dan 1.603 perkara sebagai Tergugat. Pengusaha dengan diwakili oleh Apindo menjadi Penggugat dalam 10 perkara dan sebagai Tergugat sebanyak 21. Kemudian Pengusaha yang tidak didampingi/pengusaha sendiri berkedudukan sebagai Penggugat sebanyak 163 dan Tergugat sebanyak 2.989 permohonan.

## E. Profil Wilayah

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengamanatkan pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial dengan rincian sebagai berikut:

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>61</sup>

Kelembagaan PHI tersebut ditempatkan di Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan<sup>62</sup> dan memungkinkan untuk dibuka di Kabupaten/Kota yang padat industri dengan Keputusan Presiden.<sup>63</sup> Hingga saat ini, telah terbentuk 35 (tiga puluh lima) PHI<sup>64</sup> yang tersebar di 33 (tiga puluh tiga) provinsi di Indonesia, yang dapat digunakan oleh para pihak untuk menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan wewenang sebagaimana dijelaskan di atas.

Keberadaan PHI di setiap ibu kota provinsi tersebut bertujuan untuk mempermudah akses bagi pencari keadilan untuk memperjuangkan hak-hak di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Meski demikian, meluasnya jangkauan PHI terhadap masyarakat tidak selalu berbanding lurus dengan jumlah perkara yang ditangani. Hal ini ditunjukkan dengan penurunan jumlah perkara perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh PHI di seluruh Indonesia dalam tiga tahun terakhir. Jika pada tahun 2011<sup>65</sup>, jumlah perkara yang ditangani oleh PHI se-Indonesia berada di angka 1.646 perkara, angka ini menyusut hingga 1.126 perkara pada tahun 2012<sup>66</sup>, dan kembali menurun menjadi 1.119 perkara pada tahun 2013<sup>67</sup>.

61 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 56.

62 *Ibid.*, Ps. 59 ayat (1).

63 *Ibid.*, Ps. 59 ayat (2).

64 Provinsi Jawa Timur memiliki 2 (dua) Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu PHI pada Pengadilan Negeri Surabaya dan PHI pada Pengadilan Negeri Gresik.

65 Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Laporan Tahunan Mahkamah Agung 2011*, (Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2012), hlm. 77.

66 Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Laporan Tahunan Mahkamah Agung 2012*, (Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2013), hlm. 111.

67 Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Laporan Tahunan Mahkamah Agung 2013*, (Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2014), hlm. 63.

**Grafik 9. Keadaan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia Tahun 2011-2013**



Akan tetapi, grafik penurunan jumlah perkara di PHI tersebut tidak serta merta menghasilkan tren yang sama bagi pengajuan permohonan kasasi dan/atau peninjauan kembali di Mahkamah Agung. Pada tahun 2011, permohonan kasasi untuk perkara perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Mahkamah Agung berada di angka 626 perkara (73.38% dari perkara kasasi perdata khusus) dan selanjutnya meningkat ke 641 perkara (71.46% dari perkara kasasi perdata khusus) pada tahun 2012, setelah itu kembali menurun hingga 443 perkara (67.32% dari perkara kasasi perdata khusus).

Demikian halnya dengan permohonan peninjauan kembali untuk perkara perselisihan hubungan industrial yang masuk ke MA sejumlah 108 perkara (62.06% dari perkara PK perdata khusus) pada tahun 2011, naik menjadi 140 perkara (66.98% dari perkara PK perdata khusus), dan kembali turun pada tahun 2013 menjadi 100 perkara (64.10% dari perkara PK perdata khusus).

**Grafik 10. Keadaan Pengajuan Permohonan Kasasi dan PK Untuk Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2011-2013**



Data-data di atas menjadi semakin menarik apabila dikaitkan dengan sebaran wilayah PHI yang menyumbang permohonan kasasi dan/atau peninjauan kembali tersebut. Berikut adalah sebaran perkara<sup>68</sup> permohonan kasasi dan/atau peninjauan kembali untuk perselisihan hubungan industrial berdasarkan PHI yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia:

**Tabel 5. Sebaran Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang mengajukan Kasasi dan/atau PK Tahun 2006-2013 Berdasarkan Provinsi dan PHI**

PHI	FREKUENSI	%	PROVINSI	FREKUENSI	%
PN Jakarta Pusat	633	21.16	DKI Jakarta	633	21.16
PN Surabaya	474	15.84	Jawa Timur	476	15.91
PN Gresik	2	0.07			
PN Bandung	339	11.33	Jawa Barat	339	11.33
PN Medan	326	10.89	Sumatera Utara	326	10.89
PN Semarang	168	5.61	Jawa Tengah	168	5.61
PN Serang	124	4.14	Banten	124	4.14
PN Pekanbaru	101	3.37	Riau	101	3.37
PN Tanjung Pinang	72	2.40	Kepulauan Riau	72	2.40
PN Kupang	70	2.34	Kalimantan Timur	70	2.34
PN Pontianak	66	2.20	Nusa Tenggara Timur	66	2.20
PN Pontianak	62	2.07	Kalimantan Barat	62	2.07
PN Palembang	53	1.20	Sumatera Selatan	53	1.20
PN Padang	52	1.74	Sumatera Barat	52	1.74
PN Manado	50	1.67	Sulawesi Utara	50	1.67
PN Jambi	44	1.47	Jambi	44	1.47
PN Palu	40	1.34	Sulawesi Tengah	40	1.34
PN Banjarmasin	37	1.24	Kalimantan Selatan	37	1.24
PN Denpasar	35	1.17	Bali	36	1.20
PN Tabanan	1	0.03			
PN Makassar	36	1.20	Sulawesi Selatan	36	1.20

68 Dari tahun 2006 hingga 2013, putusan yang diunduh sebanyak 2.992 putusan dengan rincian 2.978 putusan di tingkat kasasi dan 368 putusan di tingkat peninjauan kembali.

PN Gorontalo	36	1.20	Gorontalo	36	1.20
PN Yogyakarta	32	1.07	DI Yogyakarta	32	1.07
PN Tanjung Karang	29	0.97	Lampung	29	0.97
PN Mataram	24	0.80	Nusa Tenggara Barat	24	0.80
PN Jayapura	19	0.63	Papua	19	0.63
PN Kendari	17	0.57	Sulawesi Tenggara	17	0.57
PN Bengkulu	14	0.47	Bengkulu	14	0.47
PN Mamuju	12	0.40	Sulawesi Barat	12	0.40
PN Pangkal Pinang	6	0.20	Bangka Belitung	6	0.20
PN Palangkaraya	6	0.20	Kalimantan Tengah	6	0.20
PN Manokwari	4	0.13	Papua Barat	4	0.13
PN Banda Aceh	4	0.13	Aceh	4	0.13
PN Ambon	3	0.10	Maluku	3	0.10
PN Ternate	1	0.03	Maluku Utara	1	0.03
TOTAL	2,992	100	TOTAL	2,992	100

Untuk memudahkan pembacaan terhadap data, peneliti mengualifikasikan sebaran perkara dari PHI ke MA dalam 3 (tiga) kategori yang didasarkan pada persentase perkara yang disumbangkan oleh PHI di masing-masing daerah, yaitu:

1. Tinggi : > 5%
2. Sedang : 1-5%
3. Rendah : 0-1%

Selanjutnya, terhadap data-data di atas, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, di antaranya:

### **1. Relevansi Produk Domestik Bruto Regional di Suatu Daerah dengan Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang Dimohonkan Kasasi dan/atau Peninjauan Kembali**

Sebagai ukuran agregat dari total produksi ekonomi di suatu negara, Produk Domestik Bruto (PDB) merepresentasikan nilai pasar dari seluruh barang dan jasa yang diproduksi oleh ekonomi selama satu periode tertentu, termasuk konsumsi perorangan, pembelian yang dilakukan oleh pemerintah, persediaan privat, biaya yang telah dikeluarkan dalam jasa konstruksi dan keseimbangan perdagangan luar negeri (nilai



ekspor ditambahkan sedangkan nilai impor akan dikeluarkan).<sup>69</sup> Dalam bahasa yang lebih sederhana, PDB akan menentukan apakah ekonomi pada suatu daerah tergolong baik atau tidak dan data yang dirilis hampir pasti akan mempengaruhi gerak pasar di daerah tersebut.

Dalam kaitannya dengan data yang telah dihasilkan dalam tabel 5, dapat dilihat bahwa secara umum, daerah yang memiliki nilai PDB tinggi menyumbang jumlah perkara PHI yang juga cukup tinggi kepada MA. Sebagai contoh, daerah yang menyumbang perkara dengan kualifikasi tinggi ditempati oleh PHI pada PN Jakarta Pusat dengan 633 perkara (21.16%), yang juga merupakan provinsi dengan PDB tertinggi di Indonesia, berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada tahun 2012<sup>70</sup>, dengan jumlah Rp 1.103,738 triliun. Selanjutnya secara berturut-turut diikuti oleh PHI pada PN Surabaya dengan 474 perkara (15.84%) dengan jumlah PDB Rp 1.001,721 triliun, PHI pada PN Bandung dengan 339 perkara (11.33%) dengan jumlah PDB Rp 946,861 triliun, dan seterusnya.

Di sisi lain, daerah dengan jumlah PDB rendah, secara umum, berada di kategori rendah untuk penyumbang perkara PHI ke MA. PHI pada PN Ternate yang memiliki jumlah PDB Rp 6,918 triliun hanya menyumbang 1 perkara (0.03%) ke MA. Demikian halnya dengan PHI pada PN Ambon yang menyumbang 3 perkara (0.10%) memiliki PDB sebesar Rp 11,469 triliun.

Meskipun demikian, data di atas tidak serta merta menunjukkan bahwa besar PDB akan berpengaruh secara lurus atas masuknya perkara PHI ke MA dari daerah tersebut. Sebagai contoh, PHI penyumbang perkara tertinggi untuk kategori rendah adalah PHI pada PN Tanjung Karang di Provinsi Lampung dengan 29 perkara atau sekitar 0.97% memiliki nilai PDB Rp 144,561 triliun. Namun, PHI pada PN Yogyakarta yang memiliki nilai PDB lebih rendah dari Provinsi Lampung dengan nilai Rp 57,034 triliun justru berada di kategori sedang karena menyumbang perkara lebih banyak dengan jumlah perkara 32 atau sekitar 1.07%.

Hal yang sama juga terjadi pada Provinsi Aceh yang memiliki nilai PDB Rp 96,161 triliun termasuk ke dalam daerah dengan penyumbang perkara rendah karena hanya menyumbangkan 4 perkara atau sekitar 0.13%, sedangkan Provinsi Jambi yang nilai PDB nya hanya Rp 72,654 triliun justru berada di kategori penyumbang perkara sedang, dengan 44 perkara atau sekitar 1.48%.

69 Ryan Barnes, *Economic Indicators: Gross Production Bruto (GDP)*, <http://www.investopedia.com/university/releases/gdp.asp>, diakses pada 14 Mei 2014.

70 Badan Pusat Statistik, *Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Provinsi 2004-2012 (Miliar Rupiah)*, [http://www.bps.go.id/tabel\\_excel/indo\\_52\\_1.xls](http://www.bps.go.id/tabel_excel/indo_52_1.xls), [http://www.bps.go.id/tab\\_sub/view.php?kat=2&tabel=1&daftar=1&id\\_subyek=52&notab=1](http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=2&tabel=1&daftar=1&id_subyek=52&notab=1), diakses pada 21 April 2014.

## **2. Relevansi Jumlah Penduduk di Suatu Daerah dengan Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang Dimohonkan Kasasi dan/atau Peninjauan Kembali**

Apabila dilihat dari jumlah penduduk yang tersebar di masing-masing provinsi, secara umum, dapat dikatakan bahwa daerah yang memiliki jumlah penduduk tinggi menyumbang perkara PHI di tingkat kasasi dan/atau peninjauan kembali dengan jumlah yang cukup besar. Dari data sensus penduduk dari Badan Pusat Statistik yang terakhir dilakukan pada 2010<sup>71</sup>, Jawa Barat yang menempati peringkat pertama dengan 43.053.732 jiwa berada di kategori wilayah yang menyumbang perkara PHI ke MA dengan frekuensi tinggi yaitu 339 perkara (11.33%), begitu pun juga dengan Jawa Timur (37.476.757 jiwa) menyumbang 476 perkara (15.91%) dan Jawa Tengah (32.382.657 jiwa) menyumbang 168 (5.61%) yang keduanya berada di kategori tinggi.

Sebaliknya, untuk daerah dengan tingkat kepadatan penduduk rendah, secara umum menyumbangkan perkara PHI ke MA dengan jumlah yang cukup rendah pula. Misalnya, PHI pada PN Mamuju, Sulawesi Barat (1.158.651 jiwa), hanya menyumbang 12 perkara atau sekitar 0.4%, PHI pada PN Palangkaraya di Provinsi Kalimantan Tengah yang memiliki penduduk berjumlah 2.12.089 jiwa, menyumbangkan perkara PHI ke MA dengan frekuensi 6 perkara atau sekitar 0.2% dari data yang diperoleh Tim Peneliti.

Akan tetapi, tidak semua provinsi yang memiliki tingkat kepadatan penduduk tinggi secara otomatis akan menyumbangkan perkara PHI ke MA dengan frekuensi yang tinggi pula. Sebaliknya, daerah dengan jumlah penduduk rendah pun tidak selalu menyumbangkan perkara PHI ke MA dengan frekuensi yang rendah.

Sebagai contoh dapat dilihat pada PN Tanjung Pinang di Provinsi Riau yang jumlah penduduknya cukup rendah dengan 1.69.163 jiwa ternyata menyumbang perkara PHI yang di dalam kategori sedang ke MA dengan frekuensi 72 perkara atau 2.4%. Di sisi lain, PHI pada PN Banda Aceh hanya menyumbang 4 perkara atau 0.13% padahal termasuk ke dalam daerah dengan jumlah kepadatan penduduk yang cukup tinggi sejumlah 4.494.410 jiwa.

## **3. Relevansi Keberadaan Industri di Suatu Daerah dengan Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang Dimohonkan Kasasi dan/atau Peninjauan Kembali**

Keberadaan industri di suatu daerah ternyata memiliki pengaruh cukup besar dengan jumlah perkara PHI yang dimohonkan kasasi dan peninjauan kembali ke MA. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, jenis industri yang dijadikan sampel adalah

71 Badan Pusat Statistik, *Penduduk Indonesia menurut Provinsi 1971, 1980, 1990, 1995, 2000, dan 2010*, [http://www.bps.go.id/tabel\\_excel/indo\\_12\\_1.xls](http://www.bps.go.id/tabel_excel/indo_12_1.xls), [http://www.bps.go.id/tab\\_sub/view.php?kat=1&tabel=1&daftar=1&id\\_subyek=12&notab=1](http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=1&tabel=1&daftar=1&id_subyek=12&notab=1), diakses pada 17 April 2014.

industri manufaktur yang merupakan jenis industri yang paling banyak dipermasalahkan di tingkat kasasi dan peninjauan kembali, dengan frekuensi 1.080 perkara atau sekitar 36.14%.

Berdasarkan data yang dihimpun dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia<sup>72</sup>, DKI Jakarta yang menempati peringkat pertama penyumbang perkara PHI ke MA memiliki jumlah perusahaan eksportir di bidang manufaktur sejumlah 771 perusahaan, diikuti oleh Jawa Barat dengan 939 perusahaan, Jawa Tengah dengan 556 perusahaan, dan Jawa Timur dengan 517 perusahaan. Keempat daerah tersebut juga merupakan wilayah-wilayah yang berada pada kategori tinggi dalam hal pengajuan permohonan perkara PHI ke MA, baik di tingkat kasasi maupun peninjauan kembali.

Hal ini kontras dengan wilayah-wilayah yang berada di kategori rendah sebagai penyumbang perkara PHI ke MA, ternyata pada daerah tersebut, sangat sedikit ditemukan perusahaan eksportir manufaktur. Sebagai contoh, Bangka Belitung, Kalimantan Tengah, Aceh, Maluku Utara, Papua Barat, Papua, dan Bengkulu sama sekali tidak memiliki perusahaan eksportir manufaktur. Terhitung hanya ada 3 (tiga) provinsi di kategori rendah yang memiliki perusahaan eksportir manufaktur, yaitu Sulawesi Tenggara dengan 1 perusahaan, Nusa Tenggara Barat dengan 11 perusahaan, dan Lampung dengan 17 perusahaan.

---

72 Lihat <http://kemenperin.go.id/direktori-eksportir?what=manufacture&prov=0>, diakses pada 16 Mei 2014.

## BAB IV

# ANALISA EFEKTIFITAS PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Kelahiran Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang berlaku efektif pada 14 Januari 2006 banyak ditentang oleh serikat buruh, karena adanya mekanisme penyelesaian ini tidak menjawab permasalahan buruh dan menyebabkan buruh semakin dijauhkan dari keadilan. Sehingga kesimpulan kenapa serikat buruh menolak kehadiran PPHI adalah karena PPHI tidak efektif sebagai mekanisme dalam memperjuangkan hak dan kepentingan para buruh. Untuk mengukur efektivitas operasionalisasi PPHI sebagai mekanisme dalam memperjuangkan hak dan kepentingan para kaum buruh, maka pembahasan dalam bab ini akan dikategorikan menjadi beberapa bagian, seperti tergambar dalam poin-poin selanjutnya.

## **A. Kecenderungan Penggunaan Upaya Hukum**

Berdasarkan tujuan filosofis undang-undang PPHI, bahwa pengadilan ini dibentuk dengan tujuan menciptakan mekanisme yang cepat, tepat, dan adil bagi buruh. Cepat karena dalam tahap Pengadilan Hubungan Industrial, majelis hakim harus memutus perkara dalam waktu 50 hari kerja dan jika salah satu pihak mengajukan kasasi maka majelis hakim kasasi wajib memutus perkara dalam jangka waktu 30 hari kerja sejak pendaftaran kasasi. Namun kenyataannya, LBH Jakarta menemukan realitas lain bahwa tingkat pengajuan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali cukup tinggi, yaitu sebagaimana tergambar dalam Grafik 4.

Dari grafik tersebut, terbaca bahwa sejak tahun 2006-2013 sebanyak 2619 permohonan kasasi telah diajukan ke Mahkamah Agung yang terdiri dari 1.427 atau 54% permohonan dilakukan oleh pengusaha dan 1202 atau 46% permohonan dilakukan oleh buruh.

Kemudian untuk Peninjauan Kembali, sepanjang tahun 2006-2013 sebanyak 374 permohonan peninjauan kembali telah dilakukan. Dari 378 permohonan, sebanyak 143 permohonan atau 39% dilakukan oleh buruh dan 221 permohonan atau 61% dilakukan oleh pengusaha.

Jika diperhatikan, pengusaha jauh lebih banyak menjadi pemohon kasasi dan peninjauan kembali daripada buruh, sekalipun perbedaannya tidak signifikan. Namun dalam kasus-kasus riil yang terjadi, pengusaha seringkali menempuh upaya hukum sekalipun putusan hakim PPHI menguntungkannya. Hal ini untuk mengulur-ulur waktu eksekusi yang akan merugikan pengusaha dan mencegah buruh mengajukan gugatan baru karena perkara dengan obyek yang sama sedang berada dalam tingkat upaya hukum.

Namun dari uraian diatas, mengkonfirmasi bahwa upaya hukum PPHI pada tingkat akhir masih dipergunakan baik oleh pengusaha dan buruh. Sekalipun buruh pada awalnya sangat menolak kehadiran PPHI, namun tidak ada lagi mekanisme yang

mengakomodir buruh mendapatkan hak-hak mereka yang terlanggar. Sehingga dapat diambil kesimpulan awal bahwa buruh dan pengusaha masih memerlukan dan mempercayakan kasus hubungan industrial untuk diselesaikan melalui mekanisme PHI, karena tidak ada pilihan lain untuk saling memperebutkan kepentingan.

Alasan penolakan kalangan buruh atas kehadiran PHI disebabkan beberapa hal diantaranya:

- a. Buruh menganggap bahwa PHI menjadi alat bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada buruh;
- b. Privatisasi kasus pelanggaran perburuhan;
- c. Pengalaman para buruh ketika menempuh persidangan di PHI, buruh kesulitan untuk melakukan eksekusi sekalipun putusan hakim memengangkan gugatan buruh;
- d. selain itu buruh menganggap bahwa PHI jauh dari asas peradilan cepat dan murah, dimana jangka waktu penyelesaian kasus cukup lama<sup>73</sup>.

Karena tidak ada alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial selain PHI, maka buruh dipaksa untuk menggunakan PHI.

## **B. Permohonan Kasasi dan Peninjauan Kembali Kasus PHI yang Dikabulkan atau Ditolak**

Sebanyak 2.978 putusan pada tingkat kasasi yang diteliti, terungkap bahwa pengusaha yang menjadi pemohon kasasi sebanyak 1.645 atau 55,24%. Dari 1645 permohonan, permohonan pengusaha pada tingkat kasasi yang dikabulkan sebanyak 387 atau 23,53%, ditolak sebanyak 1.063 atau 64,62, yang tidak dapat diterima (N.O) sebanyak 195 atau 11,85%.

Sedangkan buruh yang menjadi pemohon pada tingkat kasasi sebanyak 1.332 putusan (1 putusan tidak terbaca hasilnya dalam *software* pengolah data). Dari jumlah tersebut, permohonan kasasi buruh yang dikabulkan sebanyak 286 atau 21,47%, permohonan ditolak sebanyak 865 atau 64,94%; permohonan tidak dapat diterima (N.O) sebanyak 181 atau 13,59%. Data lengkap sebagai berikut:

---

73 <http://www.merdeka.com/peristiwa/buruh-jatim-tuntut-pengadilan-industrial-dibubarkan.html>

**Tabel 6. Data Putusan Kasasi yang Dikabulkan atau Ditolak**

Status Pemohon	Putusan Kasasi			Total
	Kabul	N.O.	Tolak	
Buruh	286	181	865	1332
	21.47%	13.59%	64.94%	100%
Pengusaha	387	195	1.063	1.645
	23.53%	11.85%	64.62%	100%
Data tidak terbaca sebanyak 1 (satu) dari pemohon buruh				

Permohonan peninjauan kembali kasus PHI berjumlah 378 putusan, dimana dari jumlah tersebut 11 permohonan tidak terbaca dalam pengolahan data. Permohonan peninjauan kembali yang diajukan oleh pengusaha sebanyak 226. Dari jumlah tersebut, permohonan yang dikabulkan sebanyak 34 atau 15,04%: permohonan yang ditolak sebanyak 192 atau 84,96%: permohonan yang tidak dapat diterima sebanyak 0 atau 0%. Buruh yang mengajukan permohonan peninjauan kembali pada kasus PHI sebanyak 141. Dari jumlah tersebut, Permohonan buruh yang dikabulkan sebanyak 19 atau 13,48%; permohonan buruh yang ditolak sebanyak 121 atau 85,82%; Permohonan buruh yang tidak dapat diterima sebanyak 1 atau 0,71 %. Tabel berikut ini menjelaskan komposisinya:

**Tabel 7. Data Putusan PK yang Dikabulkan atau Ditolak**

Status Pemohon	Putusan Peninjauan Kembali			Total
	Kabul	N.O.	Tolak	
Buruh	19	1	121	141
	13.48%	0.71%	85.25%	100%
Pengusaha	34	0	192	1.645
	15.04%	0%	84.62%	100%
Data tidak terbaca sebanyak 11 (sebelas) permohonan.				

Dari uraian diatas, terdapat kecenderungan permohonan pengusaha pada tingkat kasasi dan peninjauan kembali lebih banyak dikabulkan oleh Mahkamah Agung dibandingkan dengan permohonan yang diajukan buruh, sehingga putusan PHI akan dianulir oleh pengusaha melalui kasasi yang akan berdampak pada berubahnya putusan

hakim. Namun masih terdapat kemungkinan permohonan kasasi dan peninjauan kembali yang diajukan pengusaha sebagian besar ditolak Mahkamah Agung, dengan menguatkan putusan PHI sebelumnya.

Banyaknya Permohonan kasasi dan peninjauan kembali yang diajukan oleh pengusaha yang ditolak Mahkamah Agung menimbulkan bacaan awal bahwa upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali dipergunakan sebagai tempat untuk mengulur-ulur waktu dalam penyelesaian kasus PHI, yang tentu menyengsarakan kalangan buruh.

Bila demikian, maka kesimpulan awal yang dapat ditarik, bahwa upaya hukum tingkat kasasi dan peninjauan kembali menjadi hal yang dilematis bagi buruh, seperti pedang yang bermata dua. Ketika gugatan buruh dikalahkan pada tingkat PHI dengan alasan yang tidak jelas, maka menjadi tidak ada ruang bagi buruh untuk menganulir putusan PHI yang jauh dari rasa keadilan. Di sisi lain, putusan majelis hakim pada tingkat PHI yang baik dan mendekati rasa keadilan, dengan mudah dianulir oleh pengusaha dengan mengajukan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali sehingga hak-hak buruh yang terlanggar akan melalui jalan panjang untuk terpulihkan.

### **C. Jangka waktu penyelesaian kasus PHI pada proses tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali**

Bahwa pengadilan hubungan industrial bagian dari kekuasaan kehakiman yang fungsinya menjalankan proses peradilan, maka asas peradilan cepat berlaku juga dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Asas peradilan cepat ini diukur dengan berapa lama perkara diputus. Berdasarkan UU PPHI, Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama.<sup>74</sup> Kemudian jika salah satu pihak tidak puas dengan putusan Majelis Hakim PHI, maka dapat mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung: bagi pihak yang hadir, sejak putusan dibacakan oleh sidang majelis hakim; bagi pihak yang tidak hadir, sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan. Majelis Hakim wajib memutus permohonan kasasi selambat-lambatnya terhitung 30 hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.<sup>75</sup> Namun sayangnya, Undang-undang tidak mengatur akibat hukum jika Majelis Hakim melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

Dari 2993 putusan sejak tahun 2006 sampai dengan Desember 2013, dengan pemohon buruh dan atau pengusaha, majelis hakim pada tingkat kasasi dan peninjauan kembali di Mahkamah Agung mempunyai waktu dalam memutus perkara paling cepat

74 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 103.

75 *Ibid.*, Ps. 115.



34 hari kalender dan yang paling lama perkara diputus selama 2611 hari kalender atau +/- 7 tahun. Sedangkan rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan putusan akhir sejak tanggal putusan pada tahap PHI adalah 383 hari (lebih dari 1 tahun).

Dari penjelasan diatas, muncul hal yang menarik yaitu pengaturan jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur oleh undang-undang, sehingga ketentuan tersebut menjadi wajib dipatuhi dan ditaati oleh pengadilan dalam penyelesaian kasus PHI. Namun ketentuan jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial ternyata tidak dipatuhi oleh pengadilan khususnya dalam hal ini majelis hakim pada Mahkamah Agung yang merupakan badan peradilan yang paling atas. Jika Mahkamah Agung menerapkan batas waktu pembacaan putusan sesuai dengan Undang-undang, berarti Mahkamah Agung berhasil memberikan praktek terbaik/ccontoh ke pengadilan di bawahnya.

Jika demikian, maka disimpulkan bahwa jangka waktu penyelesaian kasus hubungan industrial dari sejak Pengadilan Hubungan Industrial, Kasasi dan Peninjauan Kembali belum dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang. Akibatnya, penguluruhan jangka waktu ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan pihak yang paling dirugikan adalah buruh.

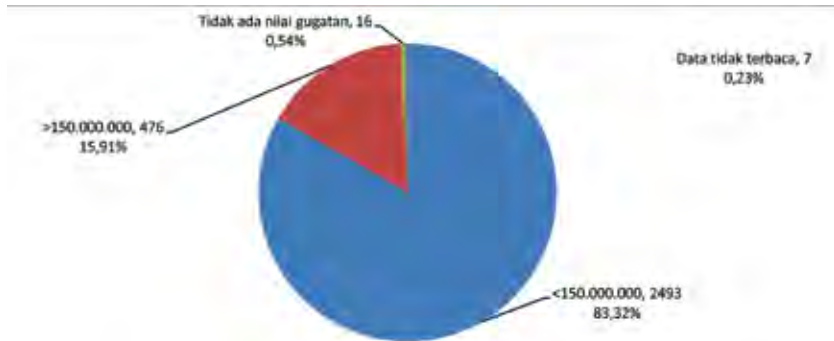
#### **D. Karakteristik nilai gugatan Kasus PHI di Tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali**

Harapan didirikannya PHI adalah tercipta mekanisme yang cepat, tepat, murah, dan adil bagi buruh untuk memperoleh keadilan. Salah satu indikator murah sebagaimana yang diatur dalam UU PPHI adalah "*Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000 (seratur lima puluh juta rupiah)*".<sup>76</sup> Dimana bila nilai gugatannya dibawah Rp 150.000.000. (seratus lima puluh juta) tidak dikenakan biaya berperkara dan bila nilai gugatannya diatas Rp 150.000.000. (seratus lima puluh juta) dikenakan biaya perkara.

Dari 2.993 putusan Mahkamah Agung, sebanyak 2.985 putusan dapat dianalisa nilai gugatannya apakah di atas 150.000.000 atau dibawahnya. Rincian data tersebut adalah sebagai berikut:

76 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 58.

**Grafik 11. Karakteristik nilai gugatan Kasus PHI di Tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali**



Dari sajian data di atas, tergambar bahwa nilai gugatan kurang dari Rp 150.000.000,- sebanyak 2.493 atau 83,32%, nilai gugatan lebih dari Rp 150.000.000 sebanyak 476 atau 15,91%, dan data yang tidak ada nilai gugatannya sebanyak 16 atau 0,54%.

Buruh sebagai Penggugat dengan nominal gugatannya di bawah dari Rp 150.000.000 sebanyak 2.212 gugatan atau 83,76% dari 2.641 gugatan yang diajukan. Sisanya sekitar 429 gugatan atau 16,24 % merupakan gugatan dengan nominal diatas Rp 150.000.00 dan gugatan yang tidak mempunyai nominal.

Dari data di atas, terlihat bahwa buruh yang menjadi penggugat sebanyak 2.645 atau 88%. Kemudian dari olahan data, muncul bahwa gugatan buruh yang penggugatnya lebih dari 2 orang dalam 1 gugatan sebanyak 908 dari 2641 gugatan yang diajukan oleh buruh. Sisanya sebanyak 1733 gugatan individual, dimana buruh sebagai penggugat dalam gugatannya kurang dari 2 orang.

Kemudian di tingkat kasasi, pengusaha yang mengajukan permohonan kasasi sebanyak 1.427 atau 54% dari 2629 putusan dan permohonan pada tingkat peninjauan kembali sebanyak 221 atau 61% dari 354 putusan.

Buruh masih menempuh mekanisme PHI sekalipun nilai gugatannya lebih kecil dari 150.000.000 (83,76%). Kemudian dari jumlah tersebut (2.212), pengusaha yang mengajukan permohonan kasasi sejumlah 1.271 (77,26% dari 1645).

Digratiskannya biaya perkara memiliki dampak positif untuk memudahkan buruh mengakses PHI, namun ironisnya dengan nilai gugatan yang kecil, pengusaha masih menempuh upaya hukum untuk menganulir putusan majelis hakim pada tingkat pertama (PHI). Bagaimanapun juga, hal ini menjadi bumerang karena adanya ongkos perkara yang relatif murah dimanfaatkan oleh pengusaha untuk berperkara secara murah dan bahkan gratis. Sehingga berperkara yang relatif murah di pengadilan

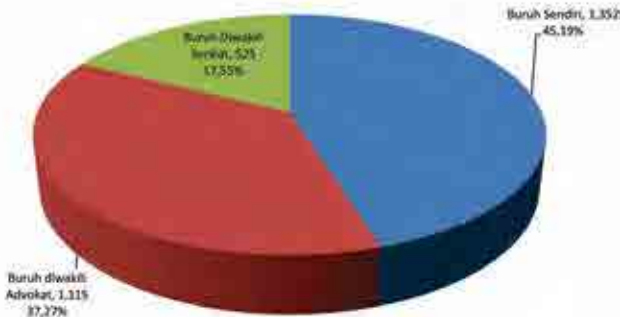
hubungan industrial pun dapat menguntungkan pengusaha dan sekaligus menjadi peluang untuk mengulur-ngulur waktu dan tidak membawa dampak apapun bagi buruh. Bahkan pengusaha menggunakan alasan bahwa proses sedang berjalan di PHI agar tidak memberikan hak-hak buruh karena masih dalam proses hukum, baik di tingkat kasasi dan/atau peninjauan kembali.

### E. Pendampingan Organisasi Dan Advokat Dalam Penyelesaian Perkara

UU PPHI memberikan kedudukan istimewa bagi serikat pekerja untuk mendampingi buruh, seperti dalam bunyi pasalnya "*Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya*"<sup>77</sup>. Berdasarkan UU ini, berlaku juga bagi organisasi pengusaha untuk mewakili anggotanya.

Akses buruh atas advokat/pendampingan oleh serikat pekerja dijelaskan dalam tabel berikut:

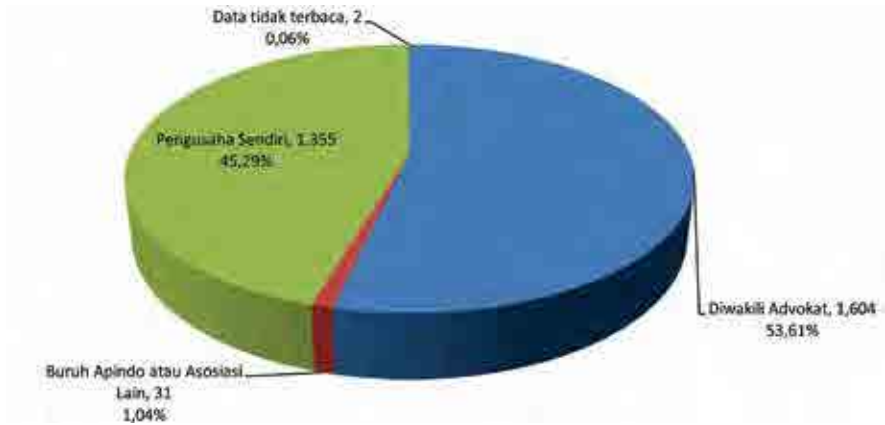
**Grafik 12. Akses Buruh atas Advokat atau Pendampingan**



Dari data di atas, buruh yang mewakili dirinya sendiri saat menghadapi pengusaha di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial cukup tinggi, yaitu 1.352 atau 45.19%. Buruh yang dapat mengakses jasa advokat sebanyak 1.115 atau 37.27% dan buruh yang diwakili oleh pengurus serikat sebanyak 525 atau 17.55%. Jika dilihat dari pola tabel di atas, buruh cukup memiliki kemampuan untuk memanfaatkan pendampingan baik dari serikat buruh maupun advokat. Kemudian akses pengusaha atas pendamping hukum/advokat/organisasi pengusaha dijelaskan dalam tabel berikut ini:

77 Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Ps. 87.

**Grafik 13. Akses Pengusaha atas Pendampingan Hukum, Advokat atau Organisasi Pengusaha**



Sebanyak 1.604 atau 53.61% pengusaha dapat mengakses jasa advokat. Kemudian pengusaha yang diwakili oleh Apindo atau asosiasi lain sebesar 31 atau 1.04% dan pengusaha yang mewakili dirinya sendiri sebanyak 1.355 atau 45.29%.

Dari uraian diatas, terdapat kesamaan dalam pendampingan yaitu buruh dan pengusaha yang diwakili oleh advokat lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan diwakili oleh organisasinya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2013 mencapai 121,2 juta orang atau bertambah 780 ribu orang dibandingkan periode sebelumnya, yaitu 120,41 juta orang. Jumlah tersebut didominasi tenaga kerja berpendidikan SD ke bawah<sup>78</sup>. Rendahnya kualitas pendidikan buruh menyebabkan mereka cenderung menggunakan jasa advokat atau serikat pekerja untuk mendampingi proses beracara perdata di PHI. Namun seiring dengan gerakan serikat pekerja yang memberdayakan buruh anggotanya dengan baik, tentu buruh-buruh yang menjadi anggota serikat pekerja akan lebih mandiri dalam menghadapi masalah hubungan industrial, salah satunya adalah menempuh mekanisme PHI.

Sedangkan pengusaha memiliki kemampuan memilih apakah harus menggunakan advokat atau beracara sendiri. Hal ini dapat dilihat dari karakter pengusaha yang berbentuk badan hukum atau non badan hukum yang memiliki staf hukum sendiri, sehingga pengusaha dapat mengajukan gugatan atau menjawab gugatan secara mandiri.

78 Lihat. <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/05/21/14215779/Tahun.2013.Jumlah.Angkatan.Diprediksi.122.5.Juta>.

## F. Korelasi Pendampingan Advokat/Serikat Pekerja/Apindo terhadap Putusan

Buruh meminta pendampingan kepada advokat atau organisasinya dengan harapan dapat menyelesaikan permasalahannya dengan baik, yakni apa yang menjadi hak-hak buruh terpenuhi melalui gugatan yang akan diajukan di persidangan.

Dalam penelitian ini akan mengungkap adakah korelasi buruh saat didampingi oleh serikat buruh atau penasihat hukum terhadap putusan pengadilan, yaitu akan mengabulkan, menolak, atau tidak menerima. Dengan kata lain bila buruh didampingi oleh penasihat hukum maka gugatan dan/atau permohonan yang diajukan akan mengarah pada perbaikan kondisi buruh. Dari 2.993 data kasus Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Mahkamah Agung, tim peneliti membuat gambaran korelasi antara pendampingan dan hasil perkara yang diputus Mahkamah Agung. Gambaran tersebut sebagai berikut:

**Tabel 8. Presentase Putusan Pengadilan yang Dikabulkan, Ditolak atau Tidak Diterima Terhadap Pendampingan Pengusaha (Penggugat)**

<b>Pendampingan Pengusaha (Penggugat)</b>	<b>Kabul</b>	<b>Tolak</b>	<b>N.O.</b>	<b>Jumlah</b>
Diwakili Advokat	115	41	19	175
	65.71%	23.43%	10.86%	100%
Diwakili Apindo atau Asosiasi Lain	6	3	1	10
	60%	30%	10%	100%
Pengusaha Sendiri	132	29	2	163
	80.98%	17.79%	1.23%	100%
Total				348
100%				

Ketika Pengusaha menjadi Penggugat dan diwakili advokat, 115 atau 65.71% gugatannya dikabulkan, 41 atau 23.43% gugatannya ditolak, dan 19 atau 10.86% gugatannya di-N.O. Total gugatan yang diwakili advokat adalah 175. Sebanyak 10 gugatan pengusaha diwakili oleh Apindo atau Asosiasi lain. Dari jumlah tersebut, 6 atau 60% gugatan dikabulkan, 3 atau 30% gugatan ditolak, dan 1 atau 10% gugatan di-N.O. Pengusaha mengajukan gugatan sendiri sebanyak 163 gugatan, dengan 132 atau 80.98% dikabulkan, 29 atau 17.79% ditolak, dan 2 atau 1.23% di-N.O.

**Tabel 9. Jumlah Putusan Pengadilan Dikabulkan, Ditolak atau Tidak Diterima dalam Pendampingan Buruh (Tergugat)**

<b>Pendampingan Buruh (Tergugat)</b>	<b>Kabul</b>	<b>Tolak</b>	<b>N.O.</b>	<b>Jumlah</b>
Buruh Sendiri	79	40	12	131
	60.31%	30.53%	9.16%	100%
Buruh diwakili Advokat	111	19	8	138
	80.43%	13.77%	5.80%	100%
Buruh diwakili Pengurus Serikat	63	14	2	79
	79.75%	17.72%	2.53%	100%
Total 100%				348

Buruh menjadi tergugat dalam 348 gugatan pengusaha. Ketika buruh mewakili dirinya sendiri, sebanyak 79 atau 60.31% gugatan dikabulkan, 40 atau 30.53% gugatan ditolak, dan 12 atau 9.16% gugatan di-N.O. Sebanyak 138 gugatan diajukan oleh pengusaha dengan buruh sebagai tergugat. Dari jumlah tersebut, 111 atau 80.43% gugatan dikabulkan, 19 atau 13.77% gugatan ditolak, dan 8 atau 5.80% gugatan di-N.O. Buruh diwakili oleh pengurus serikat saat menjadi tergugat sebanyak 79 putusan. Sebanyak 63 atau 79.75% gugatan dikabulkan, 14 atau 17.72% gugatan ditolak, dan 2 atau 2.53% gugatan di-N.O.

**Tabel 10. Jumlah Putusan Pengadilan Dikabulkan, Ditolak atau Tidak Diterima dalam Pendampingan Buruh (Penggugat)**

<b>Pendampingan Buruh (Penggugat)</b>	<b>Kabul</b>	<b>Tolak</b>	<b>N.O.</b>	<b>Jumlah</b>
Buruh Sendiri	934	179	106	1219
	76.62%	14.68%	8.70%	100%
Buruh diwakili Advokat	579	281	116	976
	59.32%	28.79%	11.89%	100%
Buruh diwakili Pengurus Serikat	257	113	76	446
	57.62%	25.34%	17.04%	100%
Total 100%				2641

Ketika buruh menjadi Penggugat, sebanyak 934 atau 76.62% gugatan dikabulkan, 179 atau 14.68% ditolak, dan 106 atau 9.70% tidak diterima. Kemudian saat buruh diwakili advokat, 579 atau 59.32% gugatan dikabulkan, 281 atau 28.79% gugatan ditolak, dan 116 atau 11.89% tidak diterima. Dengan didampingi oleh pengurus serikat, sebanyak 257 atau 57.62% gugatan dikabulkan, 113 atau 25.34% gugatan ditolak, dan 76 atau 17.04% tidak diterima.

**Tabel 11. Presentase Putusan Pengadilan yang Dikabulkan, Ditolak atau Tidak Diterima Terhadap Pendampingan Pengusaha (Tergugat)**

<b>Pendampingan Pengusaha (Tergugat)</b>	<b>Kabul</b>	<b>Tolak</b>	<b>N.O.</b>	<b>Jumlah</b>
Diwakili Advokat	1.109	188	131	1.428
	77.66%	13.17%	9.17%	100%
Diwakili Apindo atau Asosiasi Lain	18	3	0	21
	85.71%	14.29%	0%	100%
Pengusaha Sendiri	643	382	167	1.192
	53.94%	32.05%	13.01%	100%
Total				2641
100%				

Pengusaha saat menjadi tergugat, dia mewakilkan 1.428 kasusnya ke advokat, dengan 1.109 atau 77.66% dikabulkan, 188 atau 13.17% ditolak, dan 131 atau 9.17% tidak diterima. Sebanyak 21 kasusnya diwakili Apindo atau asosiasi lain, dengan 18 atau 85.71% dikabulkan, 3 atau 14.29% ditolak, dan 0% tidak diterima. Pengusaha mewakili dirinya sendiri sebagai tergugat sebanyak 1.192 gugatan dengan 543 atau 53.94% dimenangkan, 382 atau 32.05% ditolak, dan 167 atau 13.01% tidak dapat diterima.

Dari uraian diatas, ternyata pendampingan terhadap buruh baik itu oleh advokat maupun oleh buruh mewakili dirinya sendiri tidak selalu berbanding lurus, dimana persentase ketika buruh diwakili oleh advokat, gugatan yang diajukan lebih besar ditolak daripada saat buruh mengajukan gugatan mewakili dirinya sendiri. Jumlah gugatan yang tidak diterima (N.O.) saat buruh didampingi advokat bahkan lebih tinggi dari pada saat buruh mengajukan gugatan sendiri. Sehingga dari temuan ini dapat disimpulkan, tidak menjadi jaminan bila buruh didampingi oleh advokat akan mempunyai peluang gugatannya akan dikabulkan, bahkan buruh yang mewakili dirinya sendiri lebih besar peluangnya gugatannya dikabulkan.

Oleh karenanya Pendampingan terhadap buruh yang tidak berbanding lurus dengan gugatan dikabulkan, maka kemungkinan ada beberapa hal yang menjadi pemicunya:

## **1. Tidak terbangunnya Komunikasi dan Kordinasi yang baik antara buruh dan advokat/serikat pekerja**

Faktor pemicu gugatan buruh ditolak ketika didampingi oleh Advokat adalah tidak terbangunnya komunikasi dan kordinasi yang baik antara pendamping dengan buruh yang sedang menghadapi kasus. Komunikasi yang buruk ini menyebabkan terganggunya proses beracara, seperti penyusunan gugatan, pengumpulan alat bukti, dan permasalahan lain sehingga tidak dapat membuktikan gugatannya dipersidangan dan menyebabkan ditolaknya gugatan.

Hal ini terkonfirmasi dari hasil wawancara dengan Timboel Siregar, Sekjen Federasi Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI). Ia mengatakan akibat tidak terbangunnya komunikasi dan kordinasi yang baik menyebabkan gugatan ditolak oleh Majelis Hakim di PHI Jakarta. Hal tersebut terjadi pada saat ia mendampingi buruh di PT. Kalla Group dan Buruh di PT. Selectro Indonesia. Dimana buruh yang didampingi memberikan informasi tidak jujur dan tidak memberikan bukti-bukti yang dibutuhkan. Akibatnya gugatan buruh di PT. Kalla Group yang sudah diajukan di PHI dicabut dan Gugatan buruh di PT. Selectro Indonesia ditolak.

## **2. Kompleksitas Pembuktian dalam Pengadilan Hubungan Industrial**

Aturan dalam berperkara di pengadilan hubungan industrial diatur dalam UU PPHI dan Hukum Acara Perdata yaitu HIR dan RBG. Saat buruh dilanggar hak-haknya maka mekanisme yang tersedia untuk melawan pengusaha adalah dengan mengajukan gugatan ke pengadilan. Dalam kasus hubungan industrial pembuktiannya adalah dengan mencari kebenaran formil yang didasarkan kepada alat bukti tertulis. Pada saat buruh menggugat pengusaha maka buruh harus membuktikan gugatannya, sementara hampir semua alat bukti dimiliki oleh pengusaha, sehingga buruh tidak mempunyai akses untuk mencari alat bukti, mulai dari surat-surat sampai kepada saksi-saksi. akibatnya gugatan buruh walaupun diwakili oleh Advokat, hasilnya ditolak. Terkait permasalahan ini, tantangan ke depan adalah harus dicari sistem pembuktian di pengadilan hubungan Industrial yang mengakomodir dan melindungi buruh, dengan menerapkan sistem pembuktian yang terbalik, sehingga beban pembuktian di pengusaha bukan dibebankan kepada buruh.





## BAB V

# PREVALENSI DAN POLA PUTUSAN HAKIM



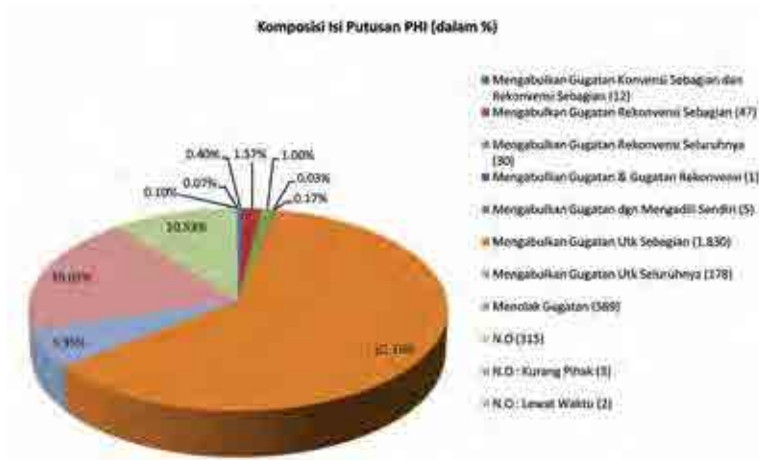
## A. Prevalensi Putusan Hakim

Sepanjang tahun 2006 sampai dengan tahun 2013, Tim Peneliti telah mengambil data dari Mahkamah Agung sebanyak 2.993 putusan. Salah satu hal yang dapat dianalisis dari data ini adalah tentang bentuk kelaziman (prevalensi) dari jumlah keseluruhan gugatan dikaitkan dengan putusan hakim yang ada di tingkat akhir untuk kasus penyelesaian hubungan industrial, baik itu Kasasi maupun Peninjauan Kembali (PK) yang akan mengarah kepada asumsi atau kesimpulan tertentu. Tim Peneliti akan membahas pola kelaziman tersebut ke dalam beberapa bagian di bawah ini.

### 1. Tingkat Pertama Di Pengadilan Hubungan Industrial

Rekapitulasi data gugatan yang diajukan oleh buruh atau pengusaha serta putusan Majelis Hakim di tingkat PHI dapat dilihat pada Grafik 4. Dari seluruh gugatan, komposisi putusan PHI adalah sebagai berikut:

Grafik 16. Komposisi Isi Putusan PHI



Pada pembahasan bab ini, Tim Peneliti mengkategorikan 11 komposisi isi putusan di atas menjadi tiga, yakni:

- Putusan Kabul: Yang termasuk ke dalam putusan kabul adalah semua putusan yang sebagian atau seluruhnya mengabulkan gugatan (mengabulkan gugatan konvensi sebagian dan rekonvensi sebagian, mengabulkan gugatan rokenvensi sebagian, mengabulkan gugatan rekonvensi seluruhnya, mengabulkan gugatan & gugatan rekonvensi, mengabulkan gugatan dengan mengadili sendiri, mengabulkan gugatan untuk sebagian, mengabulkan gugatan untuk seluruhnya).

- b. Putusan Tolak: Putusan yang menolak gugatan
- c. N.O.: Seluruh putusan N.O. baik yang N.O. kurang pihak, lewat waktu, maupun N.O.

Pada tingkat pertama, dari 2.641 gugatan yang diajukan oleh buruh, sebanyak 1.770 gugatan dikabulkan (67,02%), 573 gugatan ditolak (21,70%) dan 298 gugatan N.O (11,28%). Sedangkan pengusaha sebagai penggugat, sebanyak 271 gugatan dikabulkan (72,70%), 73 gugatan ditolak (20,98%) dan 22 gugatan N.O (6,32%). Data menunjukkan bahwa buruh merupakan pihak yang lebih sering mengajukan gugatan ke PHI dibandingkan dengan Pengusaha. PHI merupakan satu-satunya alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial apabila jalan musyawarah tidak mencapai mufakat sebagaimana amanat dari Pasal 136 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Buruh sebagai pihak yang sering menjadi korban hubungan industrial, menaruh harapan pada PHI untuk mendapat perlindungan hak dari tindakan sewenang-wenang para pengusaha. Data tentang banyaknya gugatan yang masuk ke PHI oleh buruh menunjukkan bahwa dalam hubungan industrial, buruh merupakan pihak yang sering merasa dirugikan dan dilanggar haknya dalam hubungan industrial sehingga mereka mencari perlindungan melalui PHI. Kaum buruh ternyata masih memiliki ekspektasi tinggi terhadap PHI sebagai wadah penyelesaian sengketa untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dihadapi dengan pengusaha.

Meski demikian, jika dibandingkan dengan hasil putusan hakim PHI, hanya 67,02% gugatan buruh dikabulkan. Hal ini lebih rendah dari prosentase Pengusaha sebagai penggugat yang gugatannya dikabulkan oleh majelis hakim PHI sebanyak 72,70% dari 348 gugatan. Ini menunjukkan bahwa meski secara angka gugatan yang diajukan pengusaha/perusahaan lebih kecil, tetapi secara prosentase, pengusaha/perusahaan sebagai Penggugat memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk dikabulkan gugatannya oleh majelis hakim dibandingkan dengan buruh, padahal pihak yang lebih banyak mengajukan gugatan dari segi jumlah adalah buruh.

Data tentang prosentase gugatan buruh yang dikabulkan kurang dari 70% menunjukkan gejala bahwa PHI belum dapat memberikan perlindungan hak – hak tenaga kerja kepada buruh (pro buruh) sebagai wadah penyelesaian sengketa hubungan industrial. Padahal, jika dihubungkan dengan kesimpulan sebelumnya, para buruh memiliki harapan bahwa PHI dapat melindungi buruh dari tindakan pengusaha yang melanggar hukum.

Untuk kategori gugatan yang dikabulkan oleh majelis hakim PHI, *pie chart 2* menunjukkan bahwa hanya sebanyak 170 (5,95%) gugatan dikabulkan seluruhnya oleh majelis hakim PHI, sedangkan sisa gugatan dikabulkan sebagian. Angka tersebut jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan jumlah seluruh perkara yang gugatannya dikabulkan oleh majelis hakim PHI sebanyak 2.023 gugatan. Jumlah 170 merupakan

putusan majelis hakim PHI yang diputus berdasarkan dua kemungkinan, yakni jumlah gabungan gugatan yang diajukan buruh dan pengusaha, atau jumlah gugatan yang hanya diajukan buruh/ yang hanya diajukan pengusaha (bukan jumlah gabungan). Hal yang menarik untuk dianalisis adalah di luar jumlah tersebut didasarkan oleh gugatan yang diajukan oleh buruh/pengusaha atau gabungan keduanya, majelis hakim tingkat PHI jarang mengeluarkan putusan yang mengabulkan gugatan untuk seluruhnya kepada penggugat, sedangkan hampir sembilan puluh persen penggugat adalah buruh. Berdasarkan beberapa dokumen dan pengalaman Tim Peneliti dalam menangani kasus perburuhan, beberapa hal yang dapat menjadi penyebab sedikitnya putusan majelis hakim yang mengabulkan gugatan untuk seluruhnya adalah:

### ***Proses pembuktian yang lemah dalam mendukung gugatan pihak buruh.***

Berdasarkan pengalaman Tim Peneliti, buruh sering mengalami kesulitan dalam menyediakan alat bukti kuat di PHI (berupa surat, dll) karena keterbatasan akses untuk memperoleh alat bukti tersebut. Dalam perkara perdata seperti PHI, surat merupakan alat bukti yang memiliki kekuatan pembuktian yang mutlak. Sulitnya akses buruh mendapatkan alat bukti ini dikarenakan seluruh dokumen surat seringkali disimpan oleh pengusaha/ perusahaan. Sehingga, pada saat persidangan, pihak buruh tidak dapat menghadirkan alat bukti kuat yang dapat membuktikan dalil gugatannya. Kendala ini juga dikemukakan oleh pendapat salah satu hakim PHI pada Pengadilan Negeri Palangka Raya:

Pada praktiknya gugatan buruh sering terhadang pada saat acara pembuktian. Hukum acara perdata menyatakan, siapa yang mendalilkan, harus membuktikan. Padahal, lazim diketahui, buruh tidak punya kemampuan untuk mengakses dokumen perusahaan semisal anggaran dasar perusahaan hingga data absensi pekerja. Karenanya, diharapkan agar beban pembuktian nantinya juga bisa dibagi dengan pengusaha.<sup>79</sup>

Selain masalah sulitnya mendapatkan alat bukti, para buruh juga dihadapkan pada persoalan biaya untuk meleges semua alat bukti, sebagaimana yang didiskusikan para hakim PHI pada Pengadilan Negeri Palangka Raya. Menurut para hakim, menjelaskan bahwa:

Sepanjang PHI masih menerapkan hukum acara perdata, beban biaya yang mesti ditanggung buruh teramat besar. Untuk bukti tertulis, buruh mau tidak mau harus

---

79 Hasil wawancara dengan Teki Prasedyanti, Tukas Y. Buntang dan Aliasman Purba selaku hakim Ad-Hoc di PHI pada Pengadilan Negeri Palangka Raya dengan Yessiarie Silvanny Sibot pada tanggal 08 Maret 2013. Hasil wawancara dikutip dari jurnal hukum yang ditulis oleh Yessiarie Silvanny Sibot, dengan judul *Pelaksanaan Putusan (Eksekusi) Perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perspektif Pekerja/Buruh (Studi Kasus di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Palangkaraya)*, diakses melalui [www.hukum.ub.ac.id](http://www.hukum.ub.ac.id), pada tanggal 2 Mei 2014, Pukul 15.30.

meleges dengan meterai setiap buktinya. Untuk keperluan itu, buruh sedikitnya harus mengeluarkan biaya sebesar Rp. 11.000 untuk tiap alat buktinya. Bagaimana kalau alat buktinya puluhan?

Di satu sisi Pasal 58 UU PPHI menegaskan bahwa tiap perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp150 juta, biaya perkaranya dibebankan kepada negara. Ini menjadi "lucu". Harusnya negara yang menanggung biaya perkara. Tapi dengan adanya biaya leges dan meterai itu, malah buruh yang memberi pemasukan kepada Negara.<sup>80</sup>

Kedua hal tersebut merupakan gejala pemikiran yang timbul akibat dari data yang didapat dalam kegiatan ini dikaitkan dengan pengalaman menangani hubungan industrial dalam praktik sehari – hari serta pendapat beberapa akademisi/ahli. Tidak hanya badan peradilan, dalam hukum perburuhan, penguasa (eksekutif) juga dilibatkan sebagai salah satu pihak yang idealnya memberikan proteksi untuk melindungi hak buruh, sebagaimana yang dinyatakan oleh M. Shubhan pada saat memberikan keterangan ahli di sidang Mahkamah Konstitusi tanggal 26 Februari dan 13 Maret 2014:

Dalam hukum perburuhan sudah cacat sejak lahir maka hukum perburuhan pasti mengandung tiga aspek dan menurut Ahli adalah urutan prioritas perlindungan. Pertama adalah aspek hukum administrasi Negara. Kedua adalah aspek pidana dan ketiga adalah aspek perdata. Aspek hukum administrasi Negara melahirkan ada namanya pegawai pengawas ketenagakerjaan supaya memastikan dijalankannya norma hukum perburuhan. Karena sebagai pengawas ketenagakerjaan, lingkupnya ada di dalam hukum administrasi dan sanksi yang diberikan adalah sanksi administrasi serta yang dilakukan tindakan pengawas adalah *rechtmatigheid*, atau ada asas namanya *presumptio justea causa*, tindakan yang dilakukan mereka adalah benar demi hukum, kecuali dicabut atau nanti dibatalkan oleh putusan pengadilan.<sup>81</sup>

Untuk putusan tolak dan N.O, jika dibandingkan dari segi prosentase (hasil rata-rata), terdapat 6,32% prosentase pengusaha/perusahaan yang mengajukan gugatan dengan hasil putusan N.O, dibandingkan buruh sebagai penggugat yang memiliki jumlah 11,28%. Gugatan yang diajukan buruh yang menghasilkan putusan N.O dan tolak lebih tinggi dibandingkan dengan gugatan yang diajukan oleh pengusaha. Putusan N.O timbul apabila gugatan yang diterima Pengadilan tidak memenuhi syarat formil gugatan. Hakim tidak memeriksa perkara substansi (materiil) gugatan apabila gugatan tersebut tidak memenuhi syarat formil. Meski fakta ini belum dapat dijadikan dasar untuk membentuk suatu kesimpulan tertentu, tetapi gejala bahwa buruh memiliki pemahaman yang kurang tentang PHI dibandingkan pihak pengusaha tidak

---

80 *Ibid.*

81 Pendapat M. Hadi Shubhan sebagai ahli di persidangan Mahkamah Konstitusi tanggal 26 Februari dan 13 Maret 2014, dikutip dari putusan perkara Mahkamah Konstitusi Nomor: 96/PUU-XI/2013.

dapat dipungkiri. Oleh karena itu, untuk mendapat perlindungan dari PHI, sebaiknya para buruh memiliki pengetahuan yang cukup tentang PHI secara umum, baik dari pemahaman akan istilah hukum tertentu, prosedur mengajukan gugatan (termasuk persyaratannya), tahapan persidangan dari awal sampai akhir termasuk syarat tentang jangka waktu. Hal ini akan membantu akses para buruh yang mengalami perselisihan industrial dengan pengusaha untuk mendapatkan keadilan melalui PHI.

**Tabel 12. Perbandingan Jumlah Putusan Tingkat Kasasi Pengusaha dan Buruh di Mahkamah Agung**

Pemohon	Hasil Putusan			Total
	Kabul	Tolak	N.O	
Buruh	286	865	181	1.332
Pengusaha	387	1.063	195	1.645
Total	673	376	1.928	2.977

**Grafik 17. Hasil Putusan Kasasi Berdasarkan Penggugat**



Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah perkara yang masuk di tingkat kasasi sebesar 2.977 perkara ternyata tidak jauh berbeda dari perkara yang diajukan di tingkat PHI, yakni dengan selisih 16 perkara lebih sedikit di tingkat kasasi. Dari jumlah

2.977 perkara, sebanyak 1.645 perkara diajukan oleh pengusaha dan 1.332 diajukan oleh buruh. Perkara yang diajukan pengusaha pada tingkat kasasi ini sebanyak 1.063 (64,62%) ditolak permohonannya oleh majelis hakim kasasi, 195 (11,85%) dianggap N.O dan sebanyak 387 (23,53%) permohonan kasasi dikabulkan. Sedangkan terhadap permohonan kasasi yang diajukan oleh buruh, sebanyak 865 (64,94%) ditolak permohonannya, 181 (13,59%) dianggap N.O dan 286 (21,47%) dikabulkan oleh majelis hakim kasasi.

Terdapat dua hal menarik yang dapat dianalisis dari tabel di atas. *Pertama*, apabila dibandingkan dengan data pada bagian sebelumnya, jumlah permohonan kasasi yang masuk tidak jauh berbeda dengan jumlah gugatan yang diterima oleh majelis hakim PHI di tingkat pertama. Hal ini dapat menunjukkan gejala bahwa PHI ternyata belum memberikan solusi bagi para pihak yang berselisih di hubungan industrial. Ketidakpuasan para pihak baik dari kalangan buruh maupun pengusaha terhadap putusan majelis hakim PHI menyebabkan dorongan mengajukan kasasi ke MA.

*Kedua*, dibandingkan dengan data sebelumnya yang menunjukkan dominasi pihak buruh sebagai penggugat di tingkat PHI, maka pemohon pada tingkat kasasi ternyata lebih banyak berasal dari pihak pengusaha dengan jumlah permohonan kasasi sebanyak 1.645 (55,24%). Pihak buruh sebagai pemohon yang mengajukan kasasi berjumlah sebanyak 1.332 (44,76%), hampir 50% lebih sedikit dari buruh sebagai pengaju gugatan di tingkat PHI.

Data ini menunjukkan bahwa, rasa ketidakpuasan para pihak terhadap PHI lebih banyak berasal dari pihak pengusaha dibandingkan dengan pihak buruh. Hal ini bukan suatu hal baru yang terjadi dalam kasus – kasus perselisihan hubungan industrial. Pada praktiknya, pengusaha sering melakukan upaya hukum agar dapat mengulur waktu pelaksanaan eksekusi. Bahkan putusan yang berkekuatan hukum tetap masih memerlukan waktu cukup lama untuk dapat dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri sebagai pelaksana eksekusi.<sup>82</sup> PHI yang bersifat perdata ternyata memberikan ruang bagi pengusaha untuk mengulur waktu selama mungkin dalam hal pelaksanaan eksekusi. Hal ini juga diakui oleh Bagir Manan, Mantan Ketua Mahkamah Agung, yang dalam yang mengeluarkan kritikan tentang PHI. Dalam pidato sambutannya di dalam Rakernas MA 2007 di Makassar, Bagir Manan menyebut PHI sebagai “anomali” pengadilan karena keberadaan hakim *ad hoc* yang tidak netral, sistem peradilan yang ternyata tidak cepat, dan pembebanan biaya perkara kepada Negara.<sup>83</sup> Filosofis pembentukan PHI adalah memberikan penyelesaian masalah industrial antara pengusaha dan buruh secara

82 Yessiarie Silvanny Sibot, *Pelaksanaan Putusan (Eksekusi) Perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perspektif Pekerja/Buruh (Studi Kasus di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Palangkaraya)*, diakses melalui [www.hukum.ub.ac.id](http://www.hukum.ub.ac.id), pada tanggal 2 Mei 2014, Pukul 15.30.

83 Officium Nobile, *Kritik Atas UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, <http://yudicare.wordpress.com>, diakses tanggal 8 Maret 2013.



adil. Namun, pada kenyataannya, buruh sebagai pihak yang rentan dilanggar haknya belum mendapat keadilan karena penerapan hukum acara perdata, terutama dalam hal eksekusi, ternyata memberi masalah baru bagi para buruh.<sup>84</sup>

## 2. Tingkat Peninjauan Kembali (PK) di Mahkamah Agung

Tabel 13. Jumlah Putusan Tingkat PK dan MA antara Buruh dan Pengusaha

Pemohon	Hasil Putusan			Total
	Kabul	Tolak	N.O	
Buruh	19	121	1	141
Pengusaha	34	192	0	226
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>313</b>	<b>1</b>	<b>367</b>

Grafik 18. Hasil Putusan PK Berdasarkan Penggugat



84 *Op.cit.*, hal. 23.

Pada tingkat Peninjauan Kembali di MA, total perkara yang masuk jauh berkurang dari jumlah perkara yang diajukan dan diputus di tingkat kasasi. Terdapat 367 perkara yang diajukan dengan pembagian 141 diajukan oleh buruh sebagai pemohon peninjauan kembali, dan 226 perkara diajukan oleh pengusaha. Dari 141 perkara yang diajukan oleh buruh, terdapat 121 permohonan peninjauan kembali ditolak (85,82%), 1 permohonan dianggap N.O (0,71%) dan 19 dikabulkan permohonannya (13,48%). Sedangkan dari pihak pengusaha sebagai pemohon peninjauan kembali, terdapat 34 perkara dikabulkan permohonannya (15,04%), 192 ditolak (84,96%) dan tidak ada permohonan yang dinyatakan N.O oleh majelis hakim peninjauan kembali.

Beberapa fakta yang menarik untuk disoroti dari data tabel di atas adalah berkurangnya jumlah perkara yang diajukan secara drastis dari tingkat kasasi. Sebanyak 2.610 perkara (87,67%) yang diputus di tingkat kasasi tidak dilanjutkan untuk diperiksa pada tingkat peninjauan kembali. Gejala yang dapat diidentifikasi berdasarkan data ini adalah bahwa baik pihak buruh maupun pengusaha, lebih menerima putusan majelis hakim tingkat kasasi sehingga tidak melanjutkan perkara ke upaya hukum berikutnya, yakni tingkat peninjauan kembali. Dapat dikatakan bahwa putusan majelis hakim Kasasi ternyata lebih memberikan rasa kepuasan dan keadilan bagi para pihak yang berperkara dibandingkan dengan putusan majelis hakim PHI.

Kecilnya prosentase permohonan peninjauan kembali yang dianggap N.O oleh majelis hakim juga menggambarkan para pihak yang mengajukan peninjauan kembali lebih memahami prosedur dan persyaratan kelayakan permohonan peninjauan kembali (memenuhi syarat formil) dalam hal perselisihan hubungan industrial. Kemudian, dari seluruh permohonan peninjauan kembali yang diterima, sebanyak 313 (85,29) ditolak oleh majelis hakim karena tidak sesuai dengan dasar pengabulan peninjauan kembali.

Fakta tersebut menunjukkan bahwa meski memenuhi syarat formil, perkara yang diperiksa di tingkat peninjauan kembali ternyata banyak yang tidak memenuhi syarat materiil sehingga majelis hakim memutuskan untuk ditolak. Dari beberapa kasus yang dianalisis oleh Tim Peneliti, pada pemeriksaan tingkat PK ini, ternyata banyak para pihak yang memohon majelis hakim PK di Mahkamah Agung untuk memeriksa fakta persidangan (*judex factie*) dari kasus yang diperkarakan. Padahal sebagai lembaga yang menjaga kesatuan hukum, Mahkamah Agung hanya berwenang untuk memeriksa penerapan hukum (*judex juris*) dari pengadilan tingkat pertama.

### **3. Trend Hasil Putusan**

Beberapa data di bawah ini akan membandingkan hasil putusan berdasarkan jenis penggugat berdasarkan alur pemeriksaan perkara perselisihan hubungan industrial.

**Tabel 14. Rekapitulasi putusan hakim dari tingkat PHI sampai dengan PK yang mengabulkan gugatan**

No.	Jenis Penggugat	PHI		Kasasi		PK	
		Masuk	Kabul	Masuk	Kabul	Masuk	Kabul
1.	Buruh	2642	1770 67,02%	1332	286 21,47%	141	19 13,48%
2.	Pengusaha	348	253 72,70%	1645	387 23,53%	226	34 15,04%

**Tabel 15. Rekapitulasi putusan hakim dari tingkat PHI sampai dengan PK yang menolak gugatan**

No.	Jenis Penggugat	PHI		Kasasi		PK	
		Masuk	Tolak	Masuk	Tolak	Masuk	Tolak
1.	Buruh	2642	573 21,70%	1332	865 64,94%	141	121 85,82%
2.	Pengusaha	348	73 20,98%	1645	1063 64,62%	226	192 84,96%

**Grafik 19. Trend Hasil Putusan Hakim yang Diajukan Buruh**



Grafik 20. Trend Hasil Putusan Hakim yang Diajukan Pengusaha



Berdasarkan data rekapitulasi yang disajikan di atas, dikaitkan dengan pembahasan sebelumnya, maka Tim Peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal berikut:

- 1) **Majelis Hakim PHI belum dapat memberikan solusi penyelesaian hukum yang adil bagi para pihak, terutama buruh dalam mendapatkan keadilan.**

Meski banyak pihak buruh yang dikabulkan gugatannya di tingkat PHI oleh majelis hakim, tetapi hal tersebut belum memberikan rasa keadilan sehingga buruh tetap melakukan upaya hukum ke tingkat kasasi. Hal ini ditunjukkan dalam data pada tabel 3 bagian pertama, bahwa sebanyak 1770 putusan majelis hakim PHI yang mengabulkan gugatan buruh, 1332 permohonan kasasi dari buruh diterima oleh MA. Jika dikaitkan dengan pembahasan sebelumnya (*pie chart 2*), maka kemungkinan terjadinya hal tersebut—ketidakpuasan buruh akan putusan hakim yang mengabulkan gugatannya—disebabkan oleh sedikitnya putusan hakim yang mengabulkan gugatan seluruhnya dan banyaknya putusan hakim yang hanya mengabulkan sebagian, sehingga pihak buruh merasa tidak puas. Kecenderungan majelis hakim PHI untuk mengabulkan sebagian gugatan yang masuk disebabkan oleh beberapa faktor yang sebelumnya telah dibahas, yakni adanya indikasi salah satu pihak mempengaruhi putusan hakim, atau pembuktian yang lemah. Bahkan, dalam beberapa putusan, terkadang majelis hakim memutuskan hal yang bukan menjadi permasalahan inti dalam gugatan atau hal yang tidak dimintakan dalam gugatan oleh buruh.

2) ***Pengusaha merupakan pihak yang lebih sering menggunakan upaya hukum (kasasi dan/atau PK) dibandingkan buruh.***

Pada tingkat kasasi, jumlah prosentase pengusaha sebagai tergugat di tingkat pertama yang ingin melakukan upaya hukum lebih banyak dibandingkan dengan pengusaha sebagai penggugat yang gugatannya ditolak dan ingin melakukan upaya hukum. Sebagai pihak yang memiliki kemampuan finansial dan memiliki kewenangan untuk mendapatkan alat bukti berupa dokumen, pengusaha lebih memiliki akses dan potensi untuk tetap mempertahankan argumennya melawan buruh. Sehingga, meski dikalahkan pada tingkat PHI, pihak pengusaha akan terus melakukan upaya hukum agar dimenangkan.

Selain potensi atau kemampuan yang dimiliki, Pengusaha juga melakukan upaya hukum karena ingin menjaga martabat atau nama baik perusahaan di mata publik. Citra perusahaan yang memiliki masalah hubungan industrial dengan pekerjanya apabila terbukti dan dikalahkan dalam pengadilan hubungan industrial akan turun atau mendapat penilaian negatif dari masyarakat, terutama jika perusahaan tersebut merupakan perusahaan besar yang dikenal masyarakat secara luas. Salah satu contoh kasus adalah kasus yang dialami perusahaan Nike Indonesia. Masalah perburuhan yang terjadi pada perusahaan Nike membuat perusahaan tersebut mendapat penilaian negatif dari masyarakat, dan label sebagai perusahaan pelanggar hak buruh akan terus mengikuti merk dagang perusahaan asing tersebut di Indonesia.<sup>85</sup>

#### **4. Prevalensi Putusan Hakim Dari Aspek Upaya Hukum**

Baik Undang – undang Ketenagakerjaan maupun Undang – undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), disusun dengan semangat untuk melindungi hak dan posisi buruh dari tindakan kesewenang – wenangan perusahaan. Bahkan, pada saat perancangan UU PPHI, Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk untuk menjadi sistem penyelesaian perselisihan yang adil dan efektif dalam perselisihan perburuhan untuk pertama kali dalam sejarah Indonesia.<sup>86</sup> Pada praktiknya, setelah satu dekade berlakunya UU PPHI, sistem peradilan yang dapat memberikan perlindungan kepada buruh masih disangsikan efektivitasnya. Tim Peneliti mencoba menganalisis data yang didapat tentang jumlah status buruh dan pengusaha, serta menghubungkannya dengan tingkat kepuasan buruh atau pengusaha terhadap hasil putusan dinilai dari upaya hukum yang diajukan.

85 Utari Romauli Sitorus, *Analisis Kasus Buruh Nike di Indonesia dengan Teori Marxist dan Protap dengan Teori Post-Marxist*, <http://utariromauli.wordpress.com/2012/05/30/analisis-kasus-buruh-nike-di-indonesia-dengan-teori-marxist-dan-protap-dengan-teori-post-marxist-2/>, diakses pada tanggal 16 Mei 2014, pukul 18.30.

86 Colin Fenwick, dkk. *Reformasi Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia: Pedoman Terhadap Kebijakan dan Masalah Hukum Sekitar Rancangan Undang – undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2002, hal. 19.

**Tabel 16. Status Buruh di Pengadilan PHI-PK**

Status Awal di PHI	Kasasi		Peninjauan Kembali		Putusan PK		
	Pemohon	Termohon	Pemohon	Termohon	Kabul	Tolak	
Penggugat: 2642	1134		62		6	56	
				45	13	32	
			1501	48		12	32
					159	17	140
Tergugat: 348	198		21		1	20	
				6	1	5	
			150	11		-	11
					6	-	6

**Tabel 17. Status Pengusaha di Pengadilan PHI-PK**

Status Awal di PHI	Kasasi		Peninjauan Kembali		Putusan PK		
	Pemohon	Termohon	Pemohon	Termohon	Kabul	Tolak	
Penggugat: 348	147		6		-	6	
				10	-	10	
			195	6		1	5
					20	1	19
Tergugat: 2642	1499		159		18	139	
				49	13	32	
			1130	46		13	33
					64	6	58

Hal yang paling menarik dari data di atas adalah bahwa para Pengusaha (dengan jumlah terbesar yakni 159) yang melakukan upaya hukum peninjauan kembali berasal dari status sebagai tergugat di PHI dan pemohon di tingkat kasasi. Status sebagai pemohon di tingkat kasasi dapat diasumsikan bahwa Pengusaha tidak puas dengan hasil putusan majelis hakim tingkat PHI, atau dikalahkan, sehingga mengajukan permohonan ke tingkat kasasi. Begitu pula dengan status pemohon di tingkat PK, yang

diasumsikan bahwa pemohon PK merupakan pihak yang kalah di tingkat sebelumnya atau tidak puas dengan hasil putusan majelis hakim tingkat sebelumnya (kasasi).

Hal ini menunjukkan bahwa Pengusaha yang digugat oleh buruh dan dikalahkan (atau tidak puas dengan hasil keputusan majelis hakim) di tingkat PHI, kemudian mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, ternyata tetap melanjutkan upaya hukum PK karena permohonan kasasinya tetap ditolak. Dari 159 permohonan PK yang diajukan pengusaha tersebut, sebanyak 140 mendapatkan hasil putusan ditolak oleh Mahkamah Agung. Ternyata pada kenyataannya, meski para pihak (buruh maupun pengusaha) tidak puas dengan putusan PHI, Mahkamah Agung tetap sependapat dengan majelis hakim tingkat PHI, atau cenderung konsisten untuk menguatkan putusan peradilan tingkat di bawahnya.

Sebaliknya, perlu menjadi catatan khusus bahwa Mahkamah Agung juga mengabulkan 17 perkara di tingkat PK yang memenangkan Pengusaha terhadap perkara gugatan buruh yang memenangkan buruh di tingkat PHI (buruh sebagai termohon kasasi) dan tingkat kasasi (buruh sebagai termohon PK). Putusan Mahkamah Agung yang kontras dari dua pengadilan tingkat bawahnya menimbulkan pertanyaan tersendiri dalam proses pemeriksaan PK di tingkat Mahkamah Agung. Hal ini menguatkan indikasi sebelumnya bahwa majelis hakim tingkat Mahkamah Agung dapat terpengaruh untuk mengubah putusan majelis hakim tingkat – tingkat sebelumnya sehingga menguntungkan pihak Pengusaha. Indikasi tersebut juga dikuatkan dengan data bahwa meski buruh sebagai penggugat dan pemohon kasasi yang memenangkan dalam kasasi, ternyata pada akhirnya, buruh dikalahkan dengan putusan PK oleh majelis hakim yang mengabulkan permohonan Pengusaha. Pertimbangan Mahkamah Agung dalam memutus perkara dapat menjadi sorotan untuk menganalisa sikap Mahkamah Agung terhadap perlindungan buruh dan efektifitas UU PPHI dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.

Mahkamah Agung terkadang melampaui fungsi sebagai penjaga kesatuan hukum dengan memeriksa fakta persidangan (*judex factie*) atau mengadili sendiri beberapa perkara yang diajukan di tingkat kasasi maupun PK. Meski sedikit jumlahnya, dalam beberapa putusan yang dihasilkan oleh Mahkamah Agung (tingkat kasasi maupun PK), Majelis Hakim ternyata membatalkan putusan sebelumnya dan memutus untuk memeriksa sendiri perkara perselisihan industrial.<sup>87</sup> Hal ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung, pada praktiknya dapat menjadi penentu putusan akhir perselisihan hubungan industrial dan merupakan pihak yang berperan besar untuk melindungi hak – hak buruh.

---

87 Lihat putusan Mahkamah Agung No. 536 K/Pdt.Sus/2011; Putusan Mahkamah Agung No. 419 K/Pdt/Sus/2011; Putusan Mahkamah Agung No. 37 K/Pdt.Sus/2013, dsb.

## **B. POLA PUTUSAN DAN TEMUAN-TEMUAN LAINNYA**

### **1. TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU – PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU;**

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), ketentuan mengenai Perjanjian Kerja diatur di dalam bagian Hubungan Kerja dari Pasal 50 sampai dengan Pasal 66. Beberapa hal pokok tentang Perjanjian Kerja yang diatur dalam bagian tersebut adalah azas – azas dalam penyusunan Perjanjian Kerja, syarat Perjanjian Kerja, serta klasifikasi Perjanjian Kerja yang dibedakan menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Isu yang seringkali disengketakan Pekerja/Buruh di dalam Pengadilan adalah tentang tidak adanya itikad baik dari perusahaan untuk menyusun PKWTT bagi para Buruh/Pekerjanya. PKWTT memberikan perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan yang manusiawi kepada para Buruh/Pekerja dengan mencantumkan prosedur yang adil dan berimbang tentang Pemutusan Hubungan Kerja; Kewajiban Perusahaan mengikuti pola dan sistem pengupahan yang menguntungkan Buruh/Pekerja, serta perlindungan terhadap Buruh/Pekerja yang wajib diselenggarakan oleh Pengusaha.

Pengusaha melihat PKWTT sebagai suatu beban yang merugikan bagi mereka, sehingga PKWTT sebisa mungkin dihindari oleh Perusahaan dalam menyelenggarakan hubungan kerja dengan para Buruh/Pekerja. Pihak Pengusaha seringkali melanggar ketentuan hubungan kerja dengan para buruhnya, bahwa hubungan kerja yang seharusnya termasuk ke dalam kategori PKWTT tetapi dimasukkan atau dikondisikan oleh Pengusaha sebagai PKWT. Hubungan kerja PKWT yang tidak memberikan perlindungan cukup bagi para Buruh/Pekerja seringkali dimanfaatkan oleh Pengusaha untuk melanggar hak – hak Buruh/Pekerja dan berbuat sewenang – wenang.<sup>88</sup>

Dalam penelitian ini banyak ditemukan pelanggaran – pelanggaran hak Buruh/Pekerja (PHK, uang tunjangan, uang pesangon, dll) yang awalnya disebabkan oleh pelanggaran ketentuan hubungan kerja yang terjalin antara Buruh dengan Pengusaha – Pengusaha mempekerjakan Buruh dengan PKWT padahal seharusnya dengan PKWTT. Dalam putusan Nomor 847 K/Pdt.Sus/2008, Pengusaha mencoba mengubah PKWTT ke bentuk PKWT dengan alasan terjadinya merger perusahaan. Contoh lain adalah Putusan Nomor 51 K/Pdt.Sus/2011 di mana Pengusaha mengubah secara sepihak PKWTT ke dalam bentuk PKWT dan Buruh dilarang masuk perusahaan dengan alasan masa kontrak kerja habis. Terkait dengan isu ini, Tim Peneliti berusaha melakukan kajian tentang sudut pandang dan kedudukan Mahkamah Agung dalam melihat permasalahan PKWT dan PKWTT berdasarkan analisis putusan – putusan yang dikeluarkannya.

88 Lihat Putusan Mahkamah Agung Nomor: 934 K/Pdt.Sus/2009, Nomor: 322 K/Pdt.Sus/2008 dan Nomor: 51 K/Pdt.Sus/2011.



Dari Putusan PHI yang masuk Mahkamah Agung tentang PKWT – PKWTT, peneliti mengajukan beberapa temuan putusan yang dianggap lebih baik dari putusan-putusan yang lain, yakni:

#### a. Mahkamah Agung Sebagai *Judex Juris*

Untuk menjaga kesatuan hukum, Mahkamah Agung sebagai *Judex Juris* melakukan pemeriksaan atas putusan Majelis Hakim Pengadilan PHI di bawahnya, apakah telah sesuai dengan ketentuan perundang – undangan dan kaedah hukum yang berlaku. Sebagian besar putusan yang dikeluarkan Mahkamah Agung menguntungkan pihak Buruh/Pekerja karena memang dari pembuktian dan fakta kasus yang ada, pihak Pengusaha telah melanggar ketentuan hubungan kerja PKWT – PKWTT. Dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 934 K/Pdt.Sus/2009; Nomor 847 K/Pdt.Sus/2008; Nomor 51 K/Pdt.Sus/ 2011; Nomor 71 K/Pdt.Sus/2011. Hampir seluruh kasus PKWT – PKWTT tersebut disebabkan oleh pelanggaran Pengusaha untuk tidak mengikat para Buruh/Pekerjanya dengan PKWTT.

Majelis Hakim di Mahkamah Agung dalam mempertimbangkan dan mengeluarkan putusan untuk beberapa kasus dengan isu PKWT – PKWTT adalah kasuistis. PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 57 sampai dengan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan akan dianggap Mahkamah Agung sebagai PKWTT sebagaimana ketentuan UU Ketenagakerjaan.<sup>89</sup> Namun, Mahkamah Agung juga tidak segan untuk tidak berpihak kepada Buruh ataupun Pengusaha apabila tuntutan yang diminta dalam gugatan tidak sesuai dengan UU.<sup>90</sup> Salah satu contohnya adalah kasus di mana Mahkamah Agung memperbaiki amar putusan *judex factie* karena Majelis Hakim PHI tidak tepat menerapkan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Hal ini merugikan pihak Buruh yang sudah dikabulkan gugatan hak – haknya oleh Majelis Hakim tingkat pertama.<sup>91</sup>

Putusan Majelis Hakim PHI tentang PKWT – PKWTT yang menurut Mahkamah Agung tidak sesuai dengan ketentuan hukum akan dibatalkan dan Mahkamah Agung akan mengadili sendiri putusan–putusan tersebut. Dalam mengadili sendiri, Mahkamah Agung seringkali memeriksa kembali fakta–fakta persidangan yang diajukan oleh Buruh maupun Pengusaha dalam Pengadilan tingkat bawah.<sup>92</sup> Hal ini menjadi pembahasan yang menarik mengingat kedudukan Mahkamah

89 Lihat Putusan Mahkamah Agung Nomor 934 K/Pdt.Sus/2009; Nomor 847 K/Pdt.Sus/2008; Nomor 51 K/Pdt. Sus/ 2011; Nomor 71 K/Pdt.Sus/2011.

90 Lihat Putusan Mahkamah Agung Nomor 848 K/PDT.SUS/2008.

91 Lihat Putusan Mahkamah Agung Nomor 71 K/Pdt.Sus/2011. Mahkamah Agung memperbaiki amar ke-6 putusan *judex factie*, yaitu sepanjang frasa “selanjutnya membayar gaji/upah dan semua hak-hak para Penggugat setiap bulannya sampai ada putusan yang berkekuatan hukum tetap” karena melanggar Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dimana para pekerja tidak melakukan pekerjaan, sehingga menjadi sebatas upah yang biasa diterima sampai dengan putusan *judex factie* diucapkan.

92 Lihat Putusan Mahkamah Agung Nomor 848 K/PDT.SUS/2008 dan Nomor 536 K/Pdt.Sus/2011.

Agung sebagai *Judex Juris* yang hanya memeriksa penerapan hukumnya, bukan memeriksa fakta persidangan. Terhadap hal ini, Pusat Penelitian dan Pengembangan Mahkamah Agung telah melakukan kajian yang menyimpulkan bahwa:

“...tidak terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang apakah itu kewenangan *Judex Factie* atau *Judex Juris*, jadi istilah tersebut hanya sebatas istilah akademis yang tidak mendasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku... Hakim agung pada Mahkamah Agung dalam memeriksa dan mengadili perkara baik dalam tingkat kasasi atau peninjauan kembali dalam proses mengambil putusan tetap mendasarkan pada fakta hukum sebagaimana termuat dalam berkas perkara.

Secara substansial dengan kewenangan hakim agung pada Mahkamah Agung sebagaimana diatur dalam undang-undang diharapkan akan tercipta adanya putusan yang berkepastian hukum dan berkeadilan hukum, karena seharusnya dalam setiap putusan pengadilan sudah terkandung tentang adanya asas, nilai dan norma-norma hukum yang hidup dalam masyarakat.”<sup>93</sup>

Terlepas dari berwenang atau tidaknya Mahkamah Agung memeriksa fakta persidangan, sikap Mahkamah Agung ini bisa jadi memiliki dampak positif menguntungkan pihak Buruh/Pekerja. Pertanyaan kemudian, apakah ini menguntungkan dan memenangkan buruh? Menjawab pertanyaan ini faktanya peneliti menemukan, walaupun diangkat menjadi PKWTT, tetapi kemudian Pekerja/buruh di PHK dan mendapatkan pesangon. Hal ini tentu bukan menjadi sebuah kemenangan dan hal yang diharapkan oleh buruh.

**b. Mahkamah Agung menilai UU Ketenagakerjaan memiliki kompetensi bagi hubungan kerja yang diselenggarakan di atas laut untuk Anak Buah Kapal**

Dalam hal ini Mahkamah Agung telah melakukan penafsiran hukum tentang kompetensi atau keberlakuan UU Ketenagakerjaan yang juga berlaku untuk Anak Buah Kapal (ABK). Dalam amar pertimbangannya, Mahkamah Agung berpendapat bahwa lokasi darat atau laut sebagai domisili kerja Buruh/Pekerja tidak mengecualikan keberlakuan UU Ketenagakerjaan yang secara khusus mengatur (*lex specialis*) tentang hubungan ketenagakerjaan, dibandingkan Undang – undang lainnya yang juga mengatur tentang hubungan kerja ABK dengan Pengusana sebagaimana yang diatur dalam Kitab Undang – Undang Hukum Dagang (KUHD).

93 Disampaikan pada Seminar Hasil Penelitian yang dikoordinatori Sugeng Riyono, SH., MH dengan judul “Mahkamah Agung Sebagai *Judex Juris* ataukah *Judex Facti* : Kajian Terhadap Asas, Teori dan Praktek”. Lihat <http://www.ptun-bandaaceh.go.id/mahkamah-agung-sebagai-judex-juris-ataukah-judex-facti-kajian-terhadap-asas-teori-dan-praktek> (diakses pada tanggal 10 Agustus 2014).

Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan juga mengikat Buruh/Pekerja dengan Pengusaha yang bekerja di atas Kapal Laut.<sup>94</sup>

**c. Standing hakim adhoc berpengaruh terhadap pertimbangan yang diberikan**

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor: 51 K/Pdt.Sus/2011 kita dapat melihat bahwa komposisi hakim di tingkat Mahkamah Agung ternyata mempengaruhi pertimbangan dan hasil putusan Mahkamah Agung dalam memeriksa kasus PHI. Hakim Adhoc yang berasal dari kalangan Buruh/Pekerja dan Hakim Agung lebih taat dalam menerapkan hukum; menguraikan pertimbangan dengan singkat dan jelas; serta memiliki kecenderungan pertimbangan yang sama satu sama lain dibandingkan dengan hakim dari kalangan Pengusaha. Hakim *ad hoc* perwakilan Pengusaha seringkali memiliki pendapat yang berbeda dibandingkan dua Hakim Agung lainnya. Bahkan, pertimbangan yang diberikan terkadang tidak mendalam substansi hukumnya.<sup>95</sup>

**d. PKWT yang Batal Demi Hukum Karena Tidak Sesuai dengan Pasal 57 – 59 UU Ketenagakerjaan Otomatis Menjadi PKWTT**

Permasalahan isu PKWT yang paling sering dilanggar oleh Pengusaha adalah PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 57 – 59 UU Ketenagakerjaan, baik dari segi jangka waktu, perubahan sepihak dari pengusaha, jenis pekerjaan yang menjadi kegiatan utama perusahaan, serta tidak dipenuhinya kesejahteraan Buruh/Pengusaha. Dalam hal ini, Mahkamah Agung cenderung konsisten untuk menilai seluruh PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan menjadi batal demi hukum dan secara otomatis menjadikan PKWT tersebut sebagai PKWTT..<sup>96</sup>

## **2. TENTANG MOGOK TIDAK SAH;**

Hak mogok adalah salah satu sarana yang paling penting yang melalui hak mogok tersebut para pekerja/buruh dan organisasi-organisasi mereka dapat memajukan dan membela kepentingan-kepentingan ekonomi dan sosial mereka.<sup>97</sup> Kepentingan-kepentingan yang sehubungan dengan pekerjaan dan kepentingan-kepentingan ekonomi yang dibela oleh para pekerja/buruh melalui pelaksanaan hak mogok tidak hanya menyangkut kondisi-kondisi kerja yang lebih baik atau klaim-klaim kolektif

94 Lihat Putusan Mahkamah Agung Nomor: 847 K/Pdt.Sus/2008.

95 Lihat Putusan Mahkamah Agung Nomor: 51 K/Pdt.Sus/2011.

96 Lihat Putusan Mahkamah Agung Nomor 51 K/Pdt.Sus/2011, Nomor 322 K/Pdt.Sus/2008, Nomor 847 K/Pdt. Sus/ 2008 dan Nomor 934 K/Pdt.Sus/2009.

97 *Kemerdekaan Berserikat: Intisari Keputusan-keputusan dan Prinsip-prinsip Komite Kebebasan Berserikat Badan Pimpinan ILO*, (Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional Jakarta ed ke 5, 2006), hlm. 133.

yang sifatnya sehubungan dengan pekerjaan, tetapi juga pencarian penyelesaian-penyelesaian terhadap persoalan-persoalan dan permasalahan-permasalahan ekonomi dan sosial yang dihadapi perusahaan yang langsung berkepentingan dengan para pekerja/buruh. Kerena itulah hak mogok adalah suatu akibat wajar yang hakiki terhadap hak untuk berorganisasi yang dilindungi oleh Konvensi No 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.

Di dalam Pasal 153 UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan dengan alasan:

Pekerja/Serikat Buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja, atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Salah satu aktifitas Serikat Pekerja yang dilindungi Undang-undang adalah "sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku"<sup>98</sup>. Perlindungan mogok kerja sendiri diatur secara spesifik dalam Pasal 137-145 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Secara formal, hukum Indonesia mengakui hak mogok, namun hak tersebut dibatasi oleh Keputusan Menteri No 232/Men/2003 yang melanggar standar perburuhan internasional. Namun alasan mogok dibatasi hanya atas respon terhadap suatu perselisihan di tempat kerja, prosedur persiapan mogok, dan pembatasan mogok hanya setelah proses mediasi/konsiliasi menjadikan ketentuan mogok sangat rentan disalahgunakan untuk mendiskriminasi buruh. Akibatnya, pekerja yang melakukan mogok seringkali menghadapi PHK dengan alasan yang dibuat-buat atau mangkir.

Putusan-putusan Mahkamah Agung terhadap Mogok kerja dapat dibaca pada kasus-kasus berikut ini:

**a. Mahkamah Agung menyatakan PHK Tidak Sah akibat mogok kerja yang batal dilaksanakan.**

Dalam perkara No 282 K/Pdt.Sus/2011, Para Tergugat tergabung dalam PSP SPN PT Yupi Indo Jelly Gum berencana mengadakan aksi damai (demonstrasi) pada 1 Februari 2011, namun ternyata mogok tersebut batal dilaksanakan tanpa pemberitahuan secara tertulis. Penggugat merasa Surat Pemberitahuan mogok kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat berlebihan karena disampaikan ke berbagai pihak, yaitu DPC SPN Kabupaten Bogor, DPC FKUI SPSI Kabupaten Bogor, Kapolsek Gunung Putri, Koramil Gunung Putri, Kepala Desa Cicadas, RT 03/RW 01 Desa Cicadas. Akibat pemberitahuan yang berlebihan ini, Penggugat merasa dirugikan karena timbul kesan tidak baik oleh masyarakat kepada Pengugat.

98 Pasal 4 ayat 1 UU No 2 Tahun 2004

Karena itulah Penggugat mengajukan persisihan PHK ke PHI dengan tuntutan agar Tergugat di PHK karena melakukan kesalahan berat dan tidak berhak atas uang pesangon dan penghargaan masa kerja.

Terhadap Tuntutan Penggugat, hakim PHI menolak seluruhnya dan menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat masih seperti sedia kala. Namun dalam majelis hakim PHI masih ada dissenting opinion, yaitu **Dr.Drs. Totoh buchori** yang menyatakan bahwa *“Karena hubungan kerja sudah tidak harmonis antara para Tergugat dengan Penggugat maka sangat adil dan bijaksana bila hubungan kerja antara para Tergugat dengan Penggugat tidak dilanjutkan dan para Tergugat berhak mendapatkan uang pesangon”*. Hakim ini juga mempermasalahkan aksi Para Tergugat yang tidak memberitahukan pembatalan aksi damai yang mengganggu hubungan industrial yang harmonis.

#### **b. Kesalahan Berat Tidak Dielaborasi oleh Hakim**

Dalam perkara di atas, Penggugat mendalilkan bahwa tindakan tergugat melakukan mogok kerja merupakan “kesalahan berat”. Oleh karena itu Tergugat layak di PHK dengan tidak mendapat uang pesangon dan penghargaan masa kerja. Hakim sama sekali tidak mengelaborasi dalil ini, padahal dalam putusan MK No.012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Terhadap putusan tersebut, Menakertrans telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Isi pokok dari surat edaran menteri itu adalah penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal. Yakni, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan pasal 160 UU Ketenagakerjaan.

#### **c. Peraturan Disiplin Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang menghalangi mogok kerja**

Masih banyak ditemui PP/PKB yang bertentangan dengan norma dalam peraturan perundang-undangan, yang menjadi dasar pelaksanaan PHK bagi buruh. Pada perkara No 87 PK/Pdt.Sus/2012, PT. Bank Mandiri Tbk mengeluarkan surat No. DIR.CHC/365/2007 tertanggal 2 Agustus 2007 tentang Himnauan Untuk Tidak Melakukan Unjuk Rasa. Tergugat sebagai pegawai Bank Mandiri sekaligus sebagai Bendahara SPBM (Serikat Pekerja Bank Mandiri) ikut serta dalam aksi demonstrasi pada 4 Agustus 2007. Selain ikut aksi demonstrasi, Tergugat juga

secara aktif menggalang dana untuk kebutuhan demonstrasi dan dianggap tidak mendengarkan himbauan PT. Bank Mandiri, Tbk. Atas tindakannya, Penggugat men-skorsing tergugat dengan dasar melanggar Peraturan Disiplin Pegawai dan Perjanjian Kerja Bersama.

Penggugat memohon putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tanpa adanya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dalam gugatan Rekonvensi, Penggugat memohon agar Majelis Hakim memerintahkan Penggugat Konvensi agar memperkerjakan kembali Tergugat Konvensi dan menyatakan Penggugat Konvensi telah melanggar hak-hak Penggugat Rekonvensi sebagai Warga Negara atas Kemerdekaan Berserikat, Berkumpul, dan Mengeluarkan Pendapat. Atas perkara ini, Hakim PHI memutus PHK dan menentukan besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hakim Kasasi dan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung menolak Permohonan Kasasi Tergugat.

Salah satu kritik yang disampaikan kepada PHI adalah terkait dengan perselisihan PHK atas pelanggaran kemerdekaan berserikat dan menyampaikan pednapat (mogok kerja) yang dilakukan perusahaan. Hakim sama sekali tidak menilai dalam PKB dan/Peraturan Disiplin Pegawai yang mengancam kemerdekaan berserikat dan berpendapat yang dilindungi Undang-Undang. Padahal berdasarkan ketentuan Pasal 129 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003, Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah norma pengaturannya dari pada Perjanjian Kerja Bersama, dan Pasal 111 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Peraturan Perusahaan tidak boleh berlawanan dengan Undang-Undang.

**d. Tuduhan Mangkir atas Aksi Mogok yang diwujudkan dalam “kualifikasi mengundurkan diri” terus menerus dilegitimasi oleh Mahkamah Agung**

Bahwa para Pengugat adalah Buruh pada perusahaan Tergugat yang tergabung dalam organisasi Pimpinan Serikat Pekerja Serikat Pekerja Nasional (PSP SPN). Kejadian ini berawal sejak para pekerja melakukan aksi pada tanggal 26-27 Juli 2010. Alasan dilakukan aksi ini adalah untuk menuntut tergugat segera memenuhi beberapa hak-hak normative para buruh yang dianggap oleh para Penggugat telah melanggar ketentuan undang-undang Ketenagakerjaan.

Bahwa para Penggugat sejak 28 Juli 2010 tidak bekerja lagi di tempat Tergugat karena telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat. Ketika penggugat kembali masuk akan masuk kerja ditahan di depan kantor dan para Penggugat diminta untuk menandatangani surat pernyataan apabila masih ingin bekerja, akan tetapi surat pernyataan tersebut kemudiaan ditolak oleh Penggugat.

Bahwa tindakan unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja diklaim sebagai tindakan mogok kerja tidak sah oleh Tergugat sehingga telah menimbulkan kerugian bagi pihak Tergugat padahal kegiatan proses produksi perusahaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Majelis hakim tidak memutuskan bahwa tindakan yang dilakukan oleh pekerja adalah bagian dari mogok kerja ataukah unjuk rasa, seharusnya rangkaian tindakan yang dilakukan oleh Pekerja adalah bagian dari unjuk rasa atas pelanggaran hak normatif dari pihak pengusaha. Kemudian tindakan unjuk rasa adalah hak setiap warga Negara untuk menyampaikan pendapat di muka umum sebagaimana dijamin dalam Undang-undang No. 9 Tahun 1998 tentang kebebasan mengeluarkan pendapat di depan umum, selain itu proses produksi pun masih tetap berjalan seharusnya jika tindakan tersebut merupakan tindakan mogok kerja seharusnya dapat menghentikan proses produksi.

Majelis hakim PHI telah memutuskan PHK karena Para Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri. Mahkamah Agung menguatkan putusannya.

**e. PHK atas kegiatan mogok adalah hal yang dilarang.**

Perkara dengan No 419 K/Pdt.Sus/2011 ini dimulai dengan dikeluarkannya Surat Peringatan III (SP III) dari Tergugat kepada Penggugat pada 1 Juni 2010, sebagai akibat dari tindakan Penggugat yang mengirimkan surat elektronik yang mengatasnamakan Serikat Pekerja MHU untuk mengundang manajemen Tergugat untuk ikut menghadiri pertemuan antara Serikat Pekerja dengan Tergugat. Selanjutnya, Penggugat selaku Ketua Serikat Pekerja MHU ikut serta melakukan mogok kerja dengan tuntutan tunjangan jabatan bagi karyawan reguler pada 24 Juni 2010. Berangkat dari hal tersebut, Tergugat akhirnya mengeluarkan surat nomor 024/ADM/VI/2010 perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Penggugat sebagai akibat dari kegiatan mogok kerja tersebut. Penggugat memohon kepada Pengadilan agar tetap dapat bekerja kembali.

Terhadap hal tersebut, PHI pada Pengadilan Negeri Samarinda menjatuhkan putusan yang menolak gugatan para Penggugat untuk seluruhnya, menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 1 Maret 2011, menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp 47.620.547,00, menghukum Tergugat membayar upah penggugat sampai Maret 2011, dan membebankan biaya perkara kepada Negara.

Di tingkat kasasi, majelis hakim menilai tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan Penggugat melakukan mogok kerja adalah hal yang dilarang, terlebih dengan melihat fakta bahwa mogok tersebut dilakukan secara

tertib, damai, dilakukan di luar jam kerja atau di dalam jam kerja tetapi telah mencapai kesepakatan dengan Pengusaha dan dilakukan sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi dan membatalkan putusan PHI pada PN Samarinda No. 31/G/2010/PHI.Smda tanggal 1 Maret 2011 dan mengadili sendiri dengan amar sebagai berikut:

- Mengabulkan gugatan Penggugat;
- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat tidak terputus;
- Memerintahkan Tergugat mencabut surat No. 024/ADM/VI/2010 dan mempekerjakan kembali Tergugat pada posisi jabatan semula sebagai legal officer pada Perusahaan PT. Multi Harapan Utama;
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah dan hak lainnya kepada Penggugat yang belum dibayar selama dipekerjakan kembali.

Meski demikian, Hakim Anggota Jono Sihono yang merupakan hakim adhoc dari pengusaha memiliki pendapat yang berbeda dengan menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah putus di *judex facti*. Namun, ia berpandangan bahwa seharusnya Tergugat dihukum membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta upah bulan Juli-Desember 2010 (6 bulan) kepada Penggugat.

### **3. TENTANG UPAH YANG DIBERIKAN KEPADA PEKERJA SAAT MENJALANKAN PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (UPAH PROSES);**

UU Ketenagakerjaan menyebut upah proses secara implisit di dalam Pasal 155 ayat (2) dan (3).<sup>99</sup> Kata yang digunakan dalam Pasal tersebut adalah “putusan lembaga...belum ditetapkan”. Hal ini menimbulkan multi intepretasi, apakah yang dimaksud putusan pengadilan PHI atau putusan yang berkekuatan hukum tetap. Selain itu, terdapat ketentuan lain yang juga menjadi rujukan untuk menghitung upah proses, yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000 yang menyebutkan bahwa jangka waktu skorsing adalah enam bulan. Terhadap hal ini, dalam praktik pengadilan pun terjadi ketidakpastian hukum. Mahkamah Agung terkadang menafsirkan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dalam menghitung upah proses dimulai dari masa skorsing sampai putusan dijatuhkan oleh Majelis Hakim PHI yang biasanya juga memutus hubungan kerja antara Buruh dengan Pengusaha.<sup>100</sup> Namun, ada juga yang

99 Lihat Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

100 Lihat Putusan Mahkamah Agung Nomor 9 K/Pdt. Sus/2009 dan Nomor 848K/Pdt.Sus/2008.



menghitung sampai ada putusan berkekuatan hukum tetap. Selain itu, terdapat juga putusan yang merujuk kepada putusan Kepmenaker, yakni enam bulan.<sup>101</sup>

Selain hal itu, peneliti menemukan, bahwa perhitungan Mahkamah Agung tentang upah proses seringkali berbeda dengan Majelis Hakim PHI dan banyak yang tidak mencantumkan dasar hukum di bagian pertimbangannya untuk menghitung jumlah upah proses yang wajib dibayarkan Pengusaha kepada Buruh.

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor **686 K/Pdt.Sus/2009**, Mahkamah Agung mengubah perhitungan upah proses dari yang ditentukan oleh Majelis Hakim PHI selama 16 bulan, menjadi 6 bulan tanpa mencantumkan dasar hukum di bagian pertimbangannya. Contoh lain adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor **37 K/Pdt.Sus/2013** yang mana Mahkamah Agung mencantumkan perhitungan upah proses, semula tidak dinyatakan oleh Majelis Hakim PHI, ke dalam salah satu hak Buruh yang harus diberikan oleh Pengusaha. Selain itu, terkadang Mahkamah Agung tidak memberikan pertimbangan sama sekali dalam menghitung besaran jumlah upah proses.<sup>102</sup> Perhitungan Mahkamah Agung yang berbeda dengan Majelis Hakim PHI terjadi karena terdapat dua ketentuan peraturan yang mengatur tentang upah proses, serta ketidakjelasan UU Ketenagakerjaan dalam menentukan perhitungan upah proses

Multi intepretasi yang menyebabkan ketidakpastian hukum tersebut pada akhirnya diselesaikan oleh Mahkamah Konstitusi di tahun 2011 melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No 37/PUU-IX/2011, tentang permohonan Pengujian UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, tanggal 19 September 2011. Dalam dua poin amar putusan tersebut disebutkan bahwa:

2. *Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), adalah bertentangan dengan Undang-Undangam Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;*
3. *Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;*

101 Lihat Putusan Mahkamah Agung Nomor 686 K/Pdt.Sus/2009. Mahkamah Agung mengadili sendiri jumlah hak yang didapatkan Buruh, yang mana berkurang jumlahnya, semula jumlah upah prosesnya 16 bulan, jadi cuma 6 bulan.

102 Lihat Putusa Mahkamah Agung Nomor 622 K/Pdt.Sus/2011.

Setelah putusan tersebut keluar, Mahkamah Agung seharusnya terikat untuk menjalankan putusan Mahkamah Konstitusi yang menyebutkan bahwa upah proses dihitung dari masa skorsing sampai ada putusan yang berkekuatan hukum tetap. Hal ini berarti apabila ada upaya hukum kasasi setelah putusan PHI, maka Pengusaha tetap dibebani kewajiban membayar upah proses kepada Buruh.

Melalui mesin Index dengan penyempitan pencarian yakni Putusan MA tahun 2012 dan 2013, atau setelah putusan Mahkamah Konstitusi No 37/PUU-IX/2011, tentang permohonan Pengujian UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, tanggal 19 September 2011 berlaku. Ini akan menguji apakah Mahkamah Agung Tunduk dan Patuh terhadap putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor **686 K/Pdt.Sus/2009**, Mahkamah Agung mengubah perhitungan upah proses dari yang ditentukan oleh Majelis Hakim PHI selama 16 bulan, menjadi 6 bulan tanpa mencantumkan dasar hukum di bagian pertimbangannya. Contoh lain adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor **37 K/Pdt.Sus/2013** yang mana Mahkamah Agung mencantumkan perhitungan upah proses, semula tidak dinyatakan oleh Majelis Hakim PHI, ke dalam salah satu hak Buruh yang harus diberikan oleh Pengusaha. Selai itu, terkadang Mahkamah Agung tidak memberikan pertimbangan sama sekali dalam menghitung besaran jumlah upah proses.<sup>103</sup> Perhitungan Mahkamah Agung yang berbeda dengan Majelis Hakim PHI terjadi karena terdapat dua ketentuan peraturan yang mengatur tentang upah proses, serta ketidakjelasan UU Ketenagakerjaan dalam menentukan perhitungan upah proses.

Setelah di Index didapatkan putusan Mahkamah Agung dengan Kata Kunci Upah Proses sebanyak 78 putusan. Dari 78 Putusan tersebut kemudian peneliti melakukan Simple Random Sampling, dengan memilih pada angka urutan 1, 10, 20, 30, 40, 50, 60, dan 70. Dan didapatkan putusan-putusan yakni :

### 1. Putusan Mahkamah Agung No. 11 PK/Pdt.Sus/2013

Ini adalah Peninjauan Kembali terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 582 K/Pdt.Sus/2012 tanggal 29 September 2010 jo Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura No.13/G/2009/PHI.JPR tanggal 15 Maret 2010. Dalam perkara ini Muhammad Sayadi Arsyad (Penggugat, Termohon Kasasi, Termohon PK) Menggugat Presiden Direktur PT. SANDVIK SMC yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak. Dalam Putusannya PHI Pada PN Jayapura memutuskan PHK terhadap Penggugat tidak sah, memerintahkan untuk mempekerjakan kembali, **Memerintahkan Tergugat untuk segera membayar hak-haknya Penggugat berupa Take Home Pay sebesar Rp.11.285.363,- rupiah) setiap bulannya terhitung sejak bulan Januari 2009 sampai adanya Putusan Pengadilan yang**

103 Lihat Putusa Mahkamah Agung Nomor 622 K/Pdt.Sus/2011.

**berkekuatan hukum tetap.** Mahkamah Agung menolak permohonan Kasasi dan Peninjauan Kembali yang dilakukan oleh Perusahaan. Walaupun Mahkamah Agung tidak menghitung kembali dan memperbaiki jumlah upah yang harus dibayarkan oleh Perusahaannya sampai dengan Putusan Mahkamah Agung di Tingkat Kasasi. Putusan ini cukup baik dimana hakim menerapkan putusan Mahkamah Konstitusi, yakni membuat amar putusan membayar upah sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Hakim mengabulkan petitum Penggugat yang meminta agar Perusahaan membayarkan Upah selama 9 bulan.

## 2. **Putusan Mahkamah Agung No. 143 K/Pdt.Sus/2012**

Perkara ini merupakan Perkara antara Sisca Handayani (Pemohon Kasasi, sebelumnya Tergugat) melawan PT. PT. Garuda Indonesia (Persero) (Termohon Kasasi, Penggugat). Pada perkara ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam putusannya No. 149/PHI.G/2011/PHI.JKT.PST., tanggal 14 November 2011 menyatakan **menghukum Perusahaan agar memberikan upah kepada sampai saat putusan PN dibacakan.** Majelis Hakim Kasasi menolak Permohonan Kasasi dan menguatkan putusan PHI, yakni memberikan upah sampai saat putusan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 149/PHI.G/2011/PHI.JKT.PST dibacakan.

## 3. **Putusan Mahkamah Agung No. 159 PK/Pdt.Sus/2012**

Perkara ini adalah perkara antara PT. B. Braun Medical Indonesia (Pemohon Peninjauan Kembali, Pemohon Kasasi, Tergugat) melawan Ratih Wijayanti (Pekerja, Penggugat). Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No.310/PHI.G/2008/PN.JKT.PST. tanggal 21 April 2009 memutuskan menghukum Perusahaan untuk membayar upah Pekerja yang belum dibayar selama 6 bulan, Majelis Kasasi melalui putusan Mahkamah Agung RI No.808 K/Pdt. Sus/2009 tanggal 15 Desember 2009 menolak permohonan kasasi, tetapi dengan memperbaiki Putusan Pengadilan PHI tersebut. dengan memberikan Uang Pesangon, Penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, tetapi menghilangkan upah yang belum dibayarkan. pada Rabu tanggal 12 Desember 2012 Majelis Peninjauan Kembali menolak PK yang diajukan oleh pengusaha.

## 4. **Putusan Mahkamah Agung No. 195 K/Pdt.Sus/2012**

Perkara ini adalah perkara antara Budi Santoso (Pekerja) melawan PT. Asia Pasific Fibers Tbk. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dalam putusannya Nomor 33/G/2011/PHI.SMG tanggal 4 Januari 2012 memutuskan mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian, menyatakan putus hubungan

kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak diucapkannya putusan, menghukum Perusahaan untuk membayar uang pesangin dan hak lainnya **termasuk upah proses selama 5 bulan**, kemudian Perusahaan mengajukan kasasi, dan oleh Majelis Kasasi permohonan kasasi tersebut ditolak, Mahkamah Agung dalam Pertimbangannya menyebutkan : Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan oleh karena Judex Facti sudah tepat dan benar serta tidak salah menerapkan hukum, Judex Facti menyatakan PHK dengan 2 x Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan Upah Proses 5 bulan upah. Namun pertimbangan Judex Facti harus diperbaiki sepanjang alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi menjadi disharmonis sesuai keterangan 2 (dua) orang saksi Penggugat dan 1 (satu) orang saksi Tergugat di bawah sumpah membuktikan hal tersebut, lagi pula surat pengunduran diri yang pernah disampaikan Penggugat kepada Tergugat telah ditarik kembali oleh Penggugat dan Tergugat menyetujuinya;

#### 5. **Putusan Mahkamah Agung No. 276 K/Pdt.Sus/2012**

Perkara ini adalah Perkara antara PT. Aditamaraya Farmindo (Pemohon Kasasi, Tergugat) melawan Kustanto (Penggugat, Termohon Kasasi). **Mahkamah Agung menganggap PHK karena mengundurkan diri, sehingga putusannya menolak kasasi** dan menguatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam putusannya No. 108/G/ 2011/PHI.Sby, tanggal 2 November 2011 **yang memberikan 2 bulan upah.**

#### 6. **Putusan Mahkamah Agung No. 469 K/Pdt.Sus/2012**

Perkara ini adalah perkara antara Wardojo Tjokro (Pemilik Perusahaan Cakrawala Sandal Factory, Pemohon Kasasi, Tergugat) melawan Sariasih dkk (Pekerja, Penggugat, Termohon Kasasi). Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam putusannya No. 24/G/2009/PHI.Sby. tanggal 13 Mei 2009 **menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama tidak dipekerjakan mulai bulan September sampai dengan Nopember 2007 masing-masing sebesar Rp. 2.230.500,- sehingga jumlah total sebesar Rp.13.383.000,-**, Mahkamah Agung juga menguatkan putusan ini, dan menolak permohonan kasasi.

#### 7. **Putusan Mahkamah Agung No. 55 PK/Pdt.Sus/2012**

Perkara ini merupakan perkara antara PT. Rimba Kusuma Lestari (Pemohon Peninjauan Kembali / Pemohon Kasasi/ Tergugat/ Pengusaha) melawan Sukisno (Penggugat, Termohon Kasasi, Termohon Peninjauan Kembali), Permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Mahkamah Agung No. 379 K/Pdt.Sus/2010, tanggal 15 Juli 2010 ,

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah mengambil putusan, yaitu putusannya No. 207/G/2009/PHI.Sby., tanggal 23 Desember 2009, menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, penghargaan masakeja, penggantian hak, **serta Uang Proses 6 bulan upah.**

Permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT Rimba Kusuma Lestari tersebut tidak dapat diterima. Perusahaan pun mengajukan Permohonan Peninjauan kembali dengan dalil putusan Pidana pada Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi. Dalam pertimbangannya Mahkamah Agung menyebutkan bukti-bukti baru (novum) berupa bukti P-1 PK dan P-2 PK, berupa putusan perkara pada Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi, adanya setelah perkara a quo diperiksa sehingga tidak memenuhi ketentuan Pasal 67 huruf b Undang-Undang No.14 Tahun 1985 jo Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 ; Majelis PK pun menolak permohonan PK tersebut.

#### **8. Putusan Mahkamah Agung No. 719 K/Pdt.Sus/2012**

PT. Intsia Pacific Permai (Pemohon Kasasi, sebelumnya Tergugat) melawan Elon Suherlan (Termohon Kasasi, Penggugat), Perusahaan melakukan PHK tanpa alasan yang jelas, dan Buruh meminta agar dikualifikasi sebagai efisiensi dan mendapatkan Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian hak, **buruh pun meminta agar PHI memberikan upah sampai dengan adanya putusan berkekuatan hukum tetap yang dihitung sejak Agustus 2011 sampai dengan gugatan didaftarkan yakni Januari 2012, atau selama 5 bulan upah.** Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam putusannya No. 06/PHI.G/2012/PN.SRG, tanggal 11 Juni 2012 dalam amar putusannya No. 4 menyebutkan : **Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama tidak dipekerjakan, terhitung sejak tanggal 29 Agustus 2011 sampai dengan adanya putusan berkekuatan hukum tetap, yang dihitung hingga Januari 2012 sebesar Rp.11.362.500,- (sebelas juta tiga ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah);** Mahkamah Agung dalam putusannya tertanggal 7 Januari 2013 memutuskan Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi yaitu PT. Intsia Pacific Permai;

Mahkamah Agung tidak seragam dalam sikapnya terkait upah proses, walaupun Mahkamah Konstitusi sudah menetapkan makna tunggal.

Dari putusan-putusan tersebut, dapat kita lihat, bahkan setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi No 37/PUU-IX/2011, tentang permohonan Pengujian UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung dalam praktiknya masih tetap memiliki pertimbangan yang berbeda untuk menghitung upah yang harus diterima oleh pekerja selama

menjalani proses sehingga mendapatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap.

#### **4. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI**

Alasan efisiensi Seringkali dijadikan alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan. Ini setidaknya terlihat dalam Putusan Mahkamah Agung No. 569 K/Pdt.Sus/2009, No. 573 K/Pdt.Sus/2009, No. 595 K/Pdt.Sus/2009, dan No. 287 K/Pdt.Sus/2010 dan No. 8 K/Pdt. Sus/2010.

Perusahaan menggunakan alasan efisiensi dalam memutus hubungan kerja bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi. Sehingga seperti dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja. Dalam perkara No. 287 K/Pdt.Sus/2010 misalnya, PT. Avia memutus hubungan kerja 48 orang buruhnya dengan alasan efisiensi karena *“mengalami kesulitan ekonomi yang disebabkan adanya penurunan order dan produktivitas yang pada gilirannya telah mengakibatkan berkurangnya volume pekerjaan pada perusahaan Penggugat”*.

Efisiensi sebagai dalil PHK pun digunakan oleh Perusahaan, dengan menyembunyikan alasan sesungguhnya yakni melakukan penghalangan terhadap buruh untuk berserikat/melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh. Hal ini terlihat dalam Perkara No.569 K/Pdt.Sus/2009. Perusahaan berdalil kondisi keuangan sedang mengalami kerugian, tetapi disisi lain tetap mempekerjakan pekerja dengan Lembur dan menerima dan menambah karyawan baru dengan status kontrak.

Dalil efisiensi bahkan kerap kali digunakan oleh buruh untuk meminta kompensasi akibat PHK. Dimana perusahaan melakukan PHK tanpa alasan yang jelas. Dalam Perkara No. 595 K/Pdt.Sus/2009 dan 719 K/Pdt.Sus/2012 misalnya, Buruh meminta kompensasi akibat PHK yang tidak jelas alasannya, dan buruh mengkuualifisir PHK ini adalah PHK karena efisiensi. Mahkamah Agung pun dalam putusannya menyatakan ini adalah bukan efisiensi, tapi karena kesalahan.

Hal ini juga pernah menjadi permasalahan oleh Asep Ruhiyat, dkk buruh Hotel Papandayan yang di PHK dengan alasan efisiensi. Asep melakukan uji materi Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 ke Mahkamah Konstitusi. Asep dkk diputus-hubungan kerjanya karena tempat bekerjanya yaitu Hotel Papandayan Bandung melakukan renovasi dan mempergunakan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu alasan efisiensi. Buruh Hotel Papandayan juga berargumen renovasi tersebut berdasarkan kemampuan finansial dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang semakin besar. Hal ini karena hotel Papandayan Bandung telah naik kelas yaitu dari bintang 4 (empat) menjadi bintang 5 (lima).

Mahkamah Konstitusi dalam amar putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011 tertanggal 20 Juni 2012 menyatakan :

*[Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;*

*Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;*]

PHK karena efisiensi diatur dengan detail oleh Undang-Undang, dalam Pasal 164 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan :

***Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).***

Padahal kata efisiensi yang terdapat di dalam pasal 164 ayat (3) UUK tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga “Mengefisienkan biaya tenaga kerja” dengan cara mem-PHK pekerja yang ada. Namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain “Pengusaha melakukan efisiensi, caranya dengan menutup perusahaan”. Di pasal tersebut disebutkan kata “pengusaha”, bisa saja pengusaha memiliki suatu perusahaan holding dengan beberapa perusahaan anak. Dengan adanya suatu hal tertentu pengusaha merasa harus melakukan efisiensi dengan cara menutup salah satu perusahaan anak. Dengan ditutupnya perusahaan tersebut, maka “pengusaha dapat melakukan PHK atas tenaga kerjanya”<sup>104</sup>.

104 <http://boedexx.blogspot.com/2009/08/phk-karena-wfisiensi.html>, diunduh 10 Agustus 2014

Selanjutnya Jika penutupan perusahaan tersebut disebabkan oleh kerugian selama 2 tahun berturut-turut atau force majeure, maka diterapkan ketentuan Pasal 164 ayat (1). Namun jika penutupan perusahaan untuk kepentingan efisiensi maka diterapkan Pasal 164 ayat (3).

### **Putusan Mahkamah Agung terkait Efisiensi yang baik**

Mahkamah Agung menegaskan bahwa PHK dengan dalil efisiensi harus sesuai dengan Dalam Surat edaran Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE.643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam Perkara No. 8 K/Pdt. Sus/2010 antara Helmi, Pemohon Kasasi dimana dahulu sebagai Tergugat melawan PT. IMPACK PRATAMA INDUSTRI, diwakili oleh Haryanto Tjiptodihardjo, Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat. Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menyebutkan : Ternyata tidak terbukti bahwa upaya efisiensi mengakibatkan karyawan dengan alasan bahwa ternyata Penggugat menerima tenaga kerja baru. MA pun memberikan pertimbangan bahwa PHHK terhadap Pemohon Kasasi/ Tergugat yang merupakan ketua Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja. Kep. SPSI di PHK tanpa melalui tahapan berdasarkan Surat Edaran Menakertrans tanggal 26 September 2005 tentang PHK. MA pun mendalilkan bahwa perbuatan Perusahaan melanggar Pasal 28 UU No.21 Tahun 2000 yang mengatur hak perlindungan berorganisasi.

Dalam Amar Putusannya Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Helmi dan memberikan putusan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung. Hakim membuat kebijakan sendiri, dimana ada beberapa poin penting yang dituangkan dalam dalil "mengadili sendiri" yaitu sebagai berikut:

- a. Mewajibkan Termohon Kasasi menerima Pemohon Kasasi untuk bekerja kembali.
- b. Mewajibkan Termohon Kasasi untuk menaikkan upah sebesar 11.06% sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama.
- c. Mewajibkan Termohon Kasasi untuk membayar kekurangan upah sebesar Rp 1.546.076,- dan hak-hak lain yang selama ini diterima Pemohon Kasasi.
- d. Membebankan biaya perkara kepada Negara, dikarenakan tidak melebihi dari Rp 150.000.000,-

Jika kita melihat Surat edaran Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE.643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan jelas terlihat Menakertrans mendorong agar ada pencegahan terhadap PHK, dengan melakukan pilihan alternatif yaitu : Melakukan efisiensi biaya produksi, mengurangi upah pekerja/buruh di tingkat manajerial, mengurangi waktu



kerja lembur, menawarkan kesempatan pensiun dini bagi pekerja/buruh yang sudah memenuhi syarat, merumahkan untuk sementara waktu pekerja/buruh secara bergantian. Disamping itu pengambilan langkah alternatif tersebut hendaknya selalu melakukan konsultasi dengan serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh di perusahaan masing-masing

## **5. TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN KESALAHAN BERAT**

Untuk mencari pola dan menganalisa, Peneliti memilih beberapa kasus dengan menggunakan pencarian kata "Kesalahan Berat" dari indeks yang ada, tanpa penyempitan pencarian lainnya didapatkan ada 241 Putusan. Setelah dilakukan penyempitan dengan Pembatasan Tahun Putusan MA pada tahun 2012 dan 2013 saja, ditemukan sebanyak 65 Putusan yang mengandung kata kunci kesalahan berat. Agar lebih akurat kemudian peneliti mensortir dengan melakukan mekanisme filter dalam setiap kategori, dari kolom 3 sampai kolom 17, ditemukan 47 putusan. Dari ke 47 Putusan tersebut kemudian di Random untuk diambil 7 putusan, dengan pemilihan angka dengan kelongkapan 7 angka. Kemudian terpilih 1, 8, 15, 22, 29, 36, 43. Terpilihlah putusan dengan Nomor Perkara : 223 K/Pdt.Sus/2013, 9 K/Pdt.Sus/2013, 597 K/Pdt.Sus/2012, 22 K/Pdt.Sus/2013, 700 K/Pdt.Sus/2012, 86 K/Pdt.Sus/2013, dan 17 K/Pdt.Sus/2012

### **a. Putusan Mahkamah Agung No. 223 K/Pdt.Sus/2013**

Perkara ini adalah perkara antara Eddy Simanjuntak (Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pekerja) melawan Standard Chartered Bank Indonesia (Termohon Kasasi dahulu Penggugat/Perusahaan). Pengusaha/Pekerja di tuduh melanggar code of conduct perusahaan Standar Chartered Bank, dan juga melanggar PKB, Perusahaan kemudian langsung memutuskan hubungan kerja. Pekerja menolak prosesnya karena tidak melalui proses sebagaimana diatur dalam PKB, yakni ada panggilan dan peringatan terlebih dahulu. PHI Pada PN Jakarta Pusat memutuskan mengabulkan gugatan perusahaan dan memberikan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4 (Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Penggantian Hak). Pekerja mengajukan kasasi, dan Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi tersebut.

### **b. Putusan Mahkamah Agung No. 9 K/Pdt.Sus/2013**

Dalam perkara ini Ir. H. Iyan Bino, pekerja menggugat PT. Sumber Sawit Makmur, yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja pada tanggal 14 Maret 2012 dengan alasan menggunakan truk milik perusahaan untuk kepentingan orang lain yang bukan untuk kepentingan perusahaan. Tuduhan tersebut merupakan tuduhan

kesalahan berat yang harus terlebih dahulu dibuktikan dengan putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No.SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas hak Uji Materil Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945. PHK pun dilakukan dengan tanpa adanya pemberitahuan, tanpa perundingan, serta tanpa izin dari instansi terkait. Pekerja meminta agar PHI Pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Perusahaan agar memberikan Pesangon dan hak lainnya. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan putusan Nomor 55/G/2012/PHI.Mdn., tanggal 10 Oktober 2012 menyatakan **bahwa PHK yang dilakukan Perusahaan bertentangan dengan ketentuan Undang-undang**, menyatakan putus hubungan kerja saat putusan dibacakan, dan menghukum Perusahaan untuk membayar pesangon dan hak lainnya. Kemudian Perusahaan mengajukan Kasasi, **Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menyebutkan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat terbukti tanpa adanya kesalahan, dan dalam putusannya mempertimbangkan bahwa judex facti telah benar**, dan menolak permohonan kasasi.

**c. Putusan Mahkamah Agung No. 597 K/Pdt.Sus/2012**

Asep Slamet Rianto, pekerja pada PT. Pramita Cabang Matraman mengajukan gugatan karena diputuskan hubungan kerjanya karena dianggap melakukan kesalahan berat karena melakukan mogok kerja pada tanggal 13 Juli 2011 bersama 7 (tujuh) karyawan lainnya. Pekerja meminta agar PHK tersebut dianggap bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan dan agar diberikan Pesangon dan hak lainnya, PHI Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam putusannya Nomor : No. 272/PHI.G/2011/PN.JKT.PST tanggal 22 Maret 2012 memutuskan menolak gugatan tersebut. Kemudian Pekerja mengajukan kasasi, dalam pertimbangannya **Mahkamah Agung menyatakan bahwa tidak masuknya Pekerja bersama 7 orang lainnya adalah mogok, dan karena mogok tidak sah tidak bisa langsung di PHK, melainkan dianggap mangkir dan harus dipanggil kerja kembali**. Mahkamah Agung pun mengabulkan kasasi dari Penggugat dan menerapkan pasal 161 UU Ketenagakerjaan yakni diputus hubungan kerjanya dengan memberikan Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak.

**d. Putusan Mahkamah Agung No. 22 K/Pdt.Sus/2013**

Syahroni, anggota Security pada PT. G4S Security Services, bekerja sejak tahun 2001 dan bekerja dengan PKWTT. Pada Januari 2007 Perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan alasan Pekerja telah melakukan kesalahan berat dan

melanggar peraturan perusahaan. **PHK tersebut tanpa putusan hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap** dan justru pekerja mengakui bahwa sebenarnya dia adalah korban. Penggugat meminta agar PHI Pada PN Jakarta Pusat menetapkan bahwa PHK yang dilakukan oleh Perusahaan batal demi hukum, dan menetapkan Putus hubungan kerja saat putusan dibacakan, serta meminta agar Perusahaan membayar upah proses, pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan Nomor : 288/PHI.G/2011/PN.JKT.PST tanggal 29 Maret 2012, dalam amarnya menyebutkan mengabulkan gugatan untuk sebagian, menyatakan putus hubungan kerja saat putusan dibacakan dan menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, serta upah penggugat selama proses PHK.

Kemudian PT. G4S Security Services mengajukan Kasasi, Majelis Hakim Kasasi menolak permohonan Kasasi tersebut. Dalam Pertimbangannya **Mahkamah Agung menjelaskan bahwa kadaluarsa 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 hanya berkenaan dengan ketentuan Pasal 160 dan 162 UU No. 13 Tahun 2003 sehingga diberlakukan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 bahwa kadaluarsa 2 (dua) tahun. Mahkamah Agung dalam pertimbangannya juga menyebutkan bahwa ketentuan Pasal 37 ayat (1) Peraturan Perusahaan tidak dapat diterapkan dalam perkara a quo karena Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran Pasal 37 ayat (1) PP tersebut lagi pula substansi ketentuan Pasal 37 ayat (1) PP oleh Mahkamah Konstitusi telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.** Majelis Hakim Mahkamah Agung yang diketuai Dr. H. Supandi, SH.,M.Hum dan Hakim Adhok Fauzan,SH.,MH dan Dr. Horadin Saragih, SH.,MH sebagai Anggota Majelis pun menolak Permohonan Kasasi yang diajukan oleh G4S Security Services

**e. Putusan Mahkamah Agung No. 700 K/Pdt.Sus/2012**

PT. Berkah Logam Makmur (Tangerang) mengajukan Gugatan Ke PHI pada Pengadilan Negeri Serang untuk memutuskan hubungan kerja dengan Pekerjaanya Sudarmono karena telah melakukan kesalahan berat, dan telah mendapatkan putusan Pengadilan Pidana yang berkekuatan hukum tetap. Pengusaha menghendaki PHK tersebut berlaku tanpa syarat dan hanya diberikan kewajiban membayar sebesar Rp. 192.750,- atau 15% dari Upah Pokok nya yakni sebesar Rp. 1.285.000. pekerja yang merupakan Tergugat melakukan gugatan rekonsensi. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam putusan

No. 01/PHI.G/2012/PN.Srg tanggal 11 April 2012 memberikan amar putusan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan mengabulkan gugatan rekonsiliasi untuk sebagian, **menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat untuk membayarkan secara tunai bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungan dan membayar uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.** Majelis Hakim Mahkamah Agung yang diketuai H. Yulius, SH. MH., dengan anggota Majelis Arief Soedjito, SH. MH., dan Jono Sihono, SH., menolak permohonan kasasi dari Pengusaha. Dalam *Pertimbangannya Mahkamah Agung menyebutkan : mengenai Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat/Termohon Kasasi setelah diputus bersalah oleh Pengadilan, Tergugat/Termohon Kasasi berhak untuk mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 Ayat (3), Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan hak bantuan untuk keluarganya selama Tergugat ditahan oleh Negara selama menjalani proses pidana sesuai Pasal 160 Ayat (5) dan Ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 .*

**f. Putusan Mahkamah Agung No. 86 K/Pdt.Sus/2013**

Awang Dyantoro, Pekerja pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk, Penggugat menggugat di PHI pada PN Bandung. Penggugat dalam gugatan mendalilkan di PHK **karena melakukan kesalahan berat, dan telah melakukan Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan ke PHI pada Pengadilan Negeri Bandung,** Penggugat kemudian mendalilkan bahwa Perjanjian Bersama tersebut dibuat tidak memenuhi Pasal 1320 KUH Perdata, karena ada dugaan unsur manipulasi dan paksaan. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam putusan Nomor 70/G/ 2012/ PHI/PN.BDG. tanggal 31 Oktober 2012 menyatakan putusan tidak dapat diterima (Niet on vankelijke verklaard). Kemudian Penggugat mengajukan Kasasi, Mahkamah Agung pun menolak permohonan kasasi tersebut. Dalam pertimbangannya Mahkamah Agung menjelaskan bahwa perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi dari perjanjian bersama tersebut maka upaya yang dilakukan adalah permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial serta terhadap gugatan yang tidak dilampiri risalah mediasi/ rekonsiliasi maka Hakim wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat sehingga Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa perkara a quo;

**g. Putusan Mahkamah Agung No. 17 K/Pdt.Sus/2012**

Maximus Jabur, pekerja pada Koperasi Prima Gratia Samarinda, menggugat Koperasi tersebut karena di putus hubungan kerja melalui surat pemberitahuan

yang isinya karena **telah melakukan kesalahan berat**. Dalam gugatannya ia meminta agar diberikan upah selama belum ada putusan berkekuatan hukum tetap, menyatakan surat pemberitahuan tentang PHK tidak sah dan batal demi hukum serta bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, menghukum dan mewajibkan perusahaan membayar cuti tahunan yang belum diambil, ganti rugi perumahan, dan pengobatan, serta upah proses. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dalam putusan No. 10/ G/2011/PHI.PN.Smda., tanggal 28 Juni 2011 mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, menyatakan surat Pemberitahuan dan PHK oleh Perusahaan bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, tidak sah, dan batal demi hukum, serta menghukum perusahaan untuk membayar hak-hak penggugat sebesar Rp. 2.672.500. Kemudian Pekerja mengajukan Kasasi. Dalam putusannya Mahkamah Agung menolak Permohonan kasasi tersebut, tetapi memperbaiki amar putusan dalam amar pertama menjadi mengabulkan gugatan untuk sebagian.

Dari putusan-putusan diatas dapat ditarik beberapa **poin penting**, diantaranya :

1. Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung sudah seragam dan sepakat, serta menjadi Pola, bahwa PHK oleh Pengusaha dengan kesalahan berat haruslah dengan Putusan Hakim Pidana, PHI dan Mahkamah Agung membatalkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat tanpa melalui putusan hakim pidana, ini terlihat dari Putusan Mahkamah Agung No. 9 K/Pdt.Sus/2013, No. 22 K/Pdt.Sus/2013, dan No. 17 K/Pdt.Sus/2012. Hal ini sudah sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, dimana dalam Putusannya Mahkamah Konstitusi menyebutkan Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
  - *Pasal 158;*
  - *Pasal 159;*
  - *Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha ...";*
  - *Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...";-*
  - *Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1)...";*
  - *Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)..."; bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*

Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha ..."; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1) ..."; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1) ..."; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak

kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ..." Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

2. Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat/Termohon Kasasi setelah diputus bersalah oleh Pengadilan, Tergugat/Termohon Kasasi berhak untuk mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 Ayat (3), Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan hak bantuan untuk keluarganya selama Tergugat ditahan oleh Negara selama menjalani proses pidana sesuai Pasal 160 Ayat (5) dan Ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Yang mana walaupun korban dan pelapor dari kesalahan berat/tindakan pidana tersebut adalah perusahaan tempat pekerja bekerja. Mahkamah Agung tetap mewajibkan Perusahaan membayar kewajiban ini, ini terlihat dalam Putusan Mahkamah Agung No. 700 K/Pdt.Sus/2012
3. Pola lain yang terlihat adalah, walaupun PHI dan Mahkamah Agung mempunyai sikap bahwa PHK oleh Pengusaha dengan alasan kesalahan berat adalah tindakan yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan batal demi hukum, tetapi kemudian langkah selanjutnya PHI dan Mahkamah Agung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha, yang mana kemudian Perusahaan dihukum agar membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian Hak. Hal ini tentu bukan sebuah kondisi yang baik buat pekerja, karena walaupun mereka benar dimata hukum, tetapi jaminan perlindungan keamanan bekerja tetap hilang.

## 6. TENTANG PERLINDUNGAN TERHADAP HAK PEREMPUAN

Perempuan menjadi salah satu kelompok rentan<sup>105</sup> yang mengalami diskriminasi<sup>106</sup> dan sampai saat ini masih terjadi di dalam praktek hubungan industrial di Indonesia. Bentuk-bentuk diskriminasi yang dialami perempuan diantaranya adalah kesenjangan upah, akses perempuan menempuh jabatan tertentu dengan gaji yang lebih tinggi

---

105 Kelompok rentan atau disebut juga dengan *vulnerable groups* adalah kelompok yang karena berbagai macam alasan berada dalam situasi yang lemah dan rentan atau secara terus menerus mejadi korban pelanggaran atas hak-haknya, serta membutuhkan perlindungan khusus untuk kesetaraan dan akses menikmati hak-haknya. Ada 13 (tiga belas) kelompok rentan yang membutuhkan perlindungan khusus, yaitu (1) perempuan (2) anak-anak, (3) pengungsi (4) pengungsi domestik (5) orang yang tidak mempunyai identitas (6) minoritas (7) masyarakat adat (8) pekerja migran, (9) difable (10) orang tua (11) HIV positif (2) Roma/Gipsi/ Sinti 913) LGBT.

Diakses dari *Icelandic Human Rights Centre, The Human Rights Protection of Vulnerable Groups* (2009), available at <http://www.humanrights.is/the-human-rights-project/humanrightscasesandmaterials/humanrightsconceptsideasandfora/Undirflokkur/> (punctuation altered).

106 Diskriminasi dalam konsep HAM adalah konsep pembedaan yang didasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, opini politik, kebangsaan/nasionalisme, kekayaan, dan status kelahiran atau yang lainnya.

masih sulit, dan hak-hak spesifik perempuan yang diatur dalam peraturan Perundang-undangan, seperti cuti haid dan cuti melahirkan. Selain itu, dalam konsepsi Hukum Perkawinan Indonesia yang menempatkan perempuan sebagai ibu rumah tangga dan laki-laki sebagai kepala keluarga<sup>107</sup> membuat perempuan tidak dapat mendapatkan manfaat asuransi yang mencakup suami dan anak-anak.

Di dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa semua pekerja menerima peluang dan perlakuan yang sama dari pengusaha dan melarang pemecatan perempuan saat mereka hamil, melahirkan, menyusui, atau masa pemulihan setelah keguguran. Namun dalam putusan Mahkamah Agung masih terjadi diskriminasi atas hak-hak perempuan.

Untuk melihat hal tersebut, mari kita lihat beberapa putusan Mahkamah Agung terkait hal ini:

### **1. *Mahkamah Agung memperkuat putusan hakim di tingkat pertama untuk mempekerjakan kembali Pekerja***

Dalam hal ini terjadi pada kasus dengan nomor register perkara 65 K/Pdt.Sus/2011. Penggugat adalah karyawan AJB Bumiputera 1912 kantor cabang Maumere, wilayah Asper Kupang, Divisi Asuransi Jiwa Perorangan I sejak tahun 2004 dengan status Pegawai Kontrak hingga pada akhirnya diangkat menjadi Pegawai Tetap pada Januari 2009. Selanjutnya, pada November 2008, Penggugat melangsungkan pernikahan kemudian hamil dan selama masa kehamilan selalu dimarahi dan disuruh mengundurkan diri serta tidak diberikan cuti melahirkan oleh Tergugat. Karena menolak mengundurkan diri, Tergugat memutasikan Penggugat ke kantor cabang Atambua sejak 1 Oktober 2009. Penggugat pun memohon penundaan mutasi karena bayi yang baru saja dilahirkan masih berusia 1 bulan dan belum dapat bepergian jauh baik melalui jalur darat, laut, maupun udara namun permohonan ini ditolak oleh Tergugat. Selanjutnya, Tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tertanggal 19 Oktober 2009 karena tidak melaksanakan tugas di kantor barunya.

Terhadap hal ini, Majelis Hakim mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dengan memberikan istirahat selama 1,5 bulan setelah melahirkan, menyatakan Tergugat melanggar perundangan-undangan ketenagakerjaan dengan melakukan PHK terhadap Penggugat, menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sebagai Pekerja Tetap, merundingkan kembali rencana mutasi ke kantor cabang Atambua, dan menghukum Tergugat untuk membayar upah dan hak-hak lainnya sejak Oktober 2009 hingga dipekerjakan kembali.

---

107 Pasal 31 ayat 3 UU No 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, Lembaran Negara RI Tahun 1974 Nomor 1, TLN Nomor 3019

Mahkamah Agung pun memperkuat putusan tersebut dengan menolak permohonan kasasi yang diajukan oleh Tergugat. Alasan yang dibangun oleh Majelis Hakim adalah permohonan penundaan mutasi yang diajukan Penggugat adalah patut dan dapat dibenarkan karena usia bayi masih 1 (satu) bulan dan sesuai ketentuan Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang secara tegas pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja perempuan karena alasan hamil, melahirkan, gugur kandungan, dan menyusui.

## 2. **Mahkamah Agung menilai sah dan tidaknya PHK yang dilakukan pengusaha;**

Dalam petitum yang diajukan oleh penggugat yang meminta penetapan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau batal demi hukum, hakim masih menerapkan putusan yang berbeda-beda.

Pada kasus dengan nomor register perkara 65 K/Pdt.Sus/2011, Majelis Hakim dalam putusannya menyatakan tergugat telah melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan melakukan PHK terhadap Penggugat. Namun dalam putusan No 551 K/Pdt.Sus/2012 Majelis Hakim tidak menyatakan dalam putusannya bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah/bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam kasus lainnya, Agustina Pieter mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena perusahaan tempatnya **bekerja melakukan PHK Sepihak akibat cuti melahirkan selama 3 bulan yang telah ia lakukan**, yang kemudian dilanjutkan dengan tidak masuk kerja karena sakit. Saat cuti, upah Penggugat tidak dibayarkan penuh, namun hanya dibayarkan separuhnya. Penggugat menempuh upaya bipartite namun tidak berhasil sehingga akhirnya mengajukan gugatan ke PHI. Saat persidangan, pihak Tergugat tidak hadir sehingga Majelis Hakim memutus verstek dan tidak menerima gugatan Penggugat. Penggugat menempuh upaya hukum dengan mengajukan permohonan kasasi, namun permohonan kasasi tersebut tidak diterima. Hakim PHI sama sekali tidak memberikan pertimbangan kenapa tidak menerima gugatan penggugat. Sedangkan permohonan kasasi Penggugat telah lewat waktu sehingga tidak dapat diterima.

Untuk menciptakan keseragaman hukum dan penajaman perspektif anti diskriminasi berdasarkan jenis kelamin di dunia kerja, hakim pada Mahkamah Agung perlu bersikap tegas dengan mengeluarkan putusan yang menilai tindakan yang dilakukan oleh Pengusaha. Kedepannya sikap hakim dapat menjadi preseden baik untuk hakim-hakim PHI di bawahnya maupun keseragaman sikap MA dalam memberikan putusan.



### **3. Mahkamah Agung mengabulkan petitum Penggugat untuk mendapatkan kompensasi PHK**

Penggugat yang di PHK karena mengambil cuti melahirkan dalam perkara No 551 K/Pdt.Sus/2012 meminta putusan agar PHK yang dikenakan padanya batal demi hukum sekaligus meminta agar hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat-Tergugat dengan kompensasi PHK yang selayaknya. Terhadap tuntutan ini, Mahkamah Agung mengabulkan tuntutan Penggugat (Termohon Kasasi) untuk mendapatkan kompensasi PHK yang seharusnya dia dapatkan.

### **7. HAK BERSERIKAT DAN DUGAAN PEMBERANGUSAN SERIKAT BURUH/SERIKAT PEKERJA (UNION BUSTING)**

Kemerdekaan Berserikat dijamin oleh peraturan perundang-undangan Indonesia melalui Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Pengusaha. Kemerdekaan Berserikat menjadi hal yang sangat penting dalam implementasi hubungan industrial yang sehat. Peranan Serikat Pekerja sangat signifikan dalam mengadvokasi praktek pelanggaran oleh pemberi kerja seperti upah di bawah minimum, lembur tidak dibayar, cuti tidak dipenuhi, dll,. Karena pentingnya kemerdekaan berserikat, International Labor Organization (ILO) telah menetapkan Konvensi ILO (KILO) No 87 yang menjamin kemerdekaan berserikat bagi buruh. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi KILO 87, namun implementasi yang ada dalam UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB) sangat jauh dari harapan gerakan serikat buruh.

UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB) secara jelas melarang praktek-praktek perburuhan yang tidak adil dan menerapkan sanksi pidana. Namun kenyataannya, serikat pekerja mengalami kesulitan besar dalam melaporkan pengusaha yang menghalang-halangi Serikat Pekerja. Karena Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tidak bisa mengadili unsur pidana yang ada dalam kasus perburuhan, buruh harus melaporkan pelanggaran pidana ke Polisi/ Disnaker. Namun berhasil atau tidaknya laporan ini tergantung pada kemauan penyidik Polisi/ Disnaker. Polisi hanya menganggap hubungan ketenagakerjaan menjadi domain Disnaker dan sering menolak kasus pidana yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Keberadaan Serikat Pekerja menjadi ancaman bagi Pengusaha, karena ketika ada Serikat Pekerja di suatu perusahaan, sudah pasti kebijakan-kebijakan melanggar hukum yang dipraktekkan pengusaha akan dikritisi oleh Serikat. Akhirnya Serikat dapat mengorganisir buruh untuk meminta hak-haknya yang dicurangi. Oleh karena itu, ketika buruh mendirikan Serikat Pekerja, Pengusaha sering kali melakukan berbagai cara untuk menghalang-halangnya, diantaranya:

- a. Pengusaha menarget aktivis serikat pekerja sebagai alat untuk melemahkan serikat pekerja.
- b. Modus yang dipergunakan dapat dengan memutasi, melakukan demosi, pemberhentian, atau skorsing pengurus dan/atau anggota serikat pekerja.

Untuk melihat pola dan sikap Mahkamah Agung, mari kita lihat beberapa kasus dan putusan dibawah ini, yakni:

## **PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG YANG CUKUP BAIK**

### **a. *Pendapat Mahkamah Agung dalam menganalisa permasalahan diskriminasi anti serikat pekerja;***

Pola-pola yang terjadi dalam kasus diskriminasi anti serikat pekerja adalah tindakan balas dendam (diskriminasi) perusahaan akibat pengurus/anggota serikat pekerja aktif menjalankan kegiatan-kegaitannya. Jika melihat pada ketentuan Undang-Undang No 21 Tahun 2000 sebagai berikut:

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. *melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;*
- b. *tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;*
- c. *melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;*
- d. *melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh;*

Terhadap ketentuan tersebut, UU memberikan sanksi pidana atas pelanggaran diskriminasi anti serikat pekerja, yaitu pidana penjara paling sedikit 1 tahun dan paling lama 5 tahun.

Hal ini terjadi dalam perkara dengan Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012. Bahwa permasalahan terjadi bermula sejak berdirinya PTP SKIKEF dimana saat Para Pengurus Harian yang sedang menjalankan kegiatan serikat ternyata dihalang-halangi oleh Tergugat yaitu dengan melakukan ancaman dan intimidasi berupa Mutasi, skorsing, maupun Pemutusan Hubungan Kerja.

Akhirnya, Tergugat mem PHK salah satu pengurus Serikat dengan alasan yang tidak jelas. Pihak serikat telah mengupayakan perundingan dengan Penggugat guna mempertanyakan alasan PHK namun tidak ada tanggapan, serta dari perundinga bipartite juga tidak ada titik temunya.

Akhirnya, PTP SB KIKEF melayangkan surat pemberitahuan rencana aksi mogok kerja pertama dan kedua, dengan harapan pihak Tergugat mau diajak berunding kembali dan mau mendengarkan apa yang menjadi tuntutan PTP SBKIKEF, namun ternyata Tergugat tetap dengan sikapnya tidak mau berunding (tidak terjadi kesepakatan). Sehingga aksi mogok pun terpaksa dilakukan. Persiapan Mogok kerja dihalang-halangi oleh tergugat dengan cara menerbitkan pengumuman yang isinya mengancam akan mem PHK tanpa pesangon para buruh yang mengikuti aksin mogok kerja.

Setelah aksi dilakukan dan pekerja bekerja kembali, tergugat melakukan aksi balasan dengan mengeluarkan kebijakan sanksi skorsing yang mengakibatkan seluruh pengurus/pimpinan Serikat tidak bisa lagi menjalankan kegiatan organisasi Serikat di lingkungan pabrik/perusahaan dan setelah itu mem PHK para Penggugat dengan alasan telah melakukan mogok dengan tidak sah berdasarkan PKB (Perjanjian Kerja Bersama).

Di tingkat PHI (PN) terjadi *dissenting opinion* oleh Hakim Asep Maulana Syahidin. Yang pada pokoknya mengatakan bahwa PKB tergugat adalah bertentangan dengan UU 13/2003 yang merupakan adalah UU dan peraturan pelaksanaannya yang lebih tinggi. Sehingga tidak bisa dijadikan dasar untuk mem PHK para penggugat.

Di dalam SKB mengatakan bahwa pemberitahuan mogok kerja harus disampaikan satu sampai tiga minggu sebelum dilaksanakan mogok dan setelah permasalahannya diadukan ke disnaker setempat. Sementara berdasarkan pasal 140 UU 13/2003 mengatakan bahwa pemberitahuan cukup dengan satu minggu.

Tindakan PHK sepihak yang dilakukan tergugat merupakan tindakan melawan hukum, karena mogok kerja yang dilakukan tergugat telah sesuai dengan prosedur sebagaimana diatur di dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam perkara diskriminasi anti serikat pekerja, Mahkamah Agung memiliki kewenangan untuk membuat terobosan hukum dengan mengeluarkan putusan yang menjalankan norma-norma peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam kasus ini, PKB yang menjadi dasar PHK merupakan PKB yang bertentangan dengan undang-undang karena norma yang diurnya memiliki nilai yang lebih rendah. Terhadap diskriminasi anti serikat pekerja, seharusnya Mahkamah Agung dapat mengeluarkan putusan dimana permasalahan anti serikat pekerja harus diselesaikan terlebih dahulu dalam ranah pidana dan baru melakukan PHK jika tidak terbukti adanya diskriminasi anti serikat pekerja.

**b. PHK terhadap pengurus Serikat yang melakukan kegiatan Serikat merupakan pelanggaran.**

Dalam perkara No 786 K/Pdt.Sus/2012, Penggugat adalah guru tetap/ karyawan tetap pada Tergugat terhitung sejak tanggal 13 Januari 2009, dengan gaji terakhir Rp.3.650.000 kemudian pada tanggal 30 September 2010 Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat.

Adapun alasan terjadinya PHK dikarenakan Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan pada pasal 18 ayat (4) dan pasal 19 ayat (4), yang mana dalam hal ini Penggugat bertindak sebagai Ketua Komisariat PK FESDIKARI pada The New Zeland International School yang berafiliasi kepada Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI).

Adapun isi dari Peraturan Perusahaan (PP) pada Pasal 18 ayat (4) berbunyi sebagai berikut: "Setiap Pekerja wajib melaksanakan tugas pekerjaan yang telah ditentukan oleh Perusahaan"; Sementara Pasal 19 ayat (4) berbunyi sebagai berikut: "Setiap Pekerja dilarang melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan tidak diperkenankan memasuki ruangan lain yang bukan bagian tugasnya kecuali atas perintah/ijin atasan".

**Dalam perkara ini, MA mengatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak Sah.** Adapun pertimbangan dari Majelis hakim kasasi adalah sebagai berikut :

"Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah benar dalam pertimbangan dan amar putusan karena PHK terhadap Penggugat yang berkedudukan sebagai Ketua Serikat Pekerja/Serikat Buruh sedang menjalankan fungsi pembelaan anggotanya, sehingga tidak memenuhi/ sesuai pasal 151 ayat 1 dan ayat 2 serta tanpa putusan PHI sehingga PHK menjadi batal demi hukum sesuai pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dengan demikian hubungan kerja harus tetap berlangsung.

Disamping itu, tindakan Tergugat juga tidak dapat dibenarkan menurut ketentuan pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh karena terhadap Pengurus/Ketua Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sedang menjalankan fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dilarang untuk di PHK Namun demikian karena Penggugat dapat menerima PHK sehingga PHK terjadi tanpa kesalahan Penggugat, maka Penggugat berhak Uang Pesangon sebesar 2 (dua) x ketentuan pasal 156 (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai pasal 156 (3), Uang Penggantian Hak sesuai pasal 156 (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003,

sesuai pula dalam ketentuan pasal 27 Kep. Menaker No. 150 Tahun 2000 jo. Pasal 191 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003;

**Dikabulkannya Upah Proses adapun pertimbangan Majelis hakim kasasi adalah sebagai berikut :**

Lepas sejak di PHK tanggal 30 September 2010 oleh Tergugat sampai putusan PHI tanggal 5 Maret 2012 harus dibayar oleh Tergugat sebanyak 17 bulan, namun karena dalam gugatan Penggugat menghendaki dibayar hanya 10 bulan, maka upah proses/upah yang belum dibayar dapat dibenarkan dibayar sebanyak 10 Bulan.

Dalam perkara No 203 PK/Pdt.Sus/2012, Penggugat dipecat oleh pengusaha karena mendirikan serikat pekerja independen. Atas gugatan tersebut PHI memutus PHK yang dilakukan pengusaha tidak sah dan mewajibkan pengusaha memanggil pekerja kembali.

**c. *Menyatakan Hubungan Kerja Tidak Putus dan Mempekerjakan Kembali Buruh pada Perusahaan***

Dari studi yang dilakukan terhadap 13 putusan Mahkamah Agung yang membahas isu penghalang-halangan aktifitas Serikat Pekerja (*union busting*)<sup>108</sup> ditemukan pola ini.

Sikap ini diambil oleh Majelis Hakim pada PHI di PN Jakarta Pusat dalam perkara Nomor 269/PHI/G/2007/PN.Jkt.Pst (yang selanjutnya perkara tersebut dimohonkan kasasi dengan nomor register perkara 403 K/Pdt.Sus/2008). Kasus ini dimulai ketika Para Penggugat (Nurohadi, Suheri, dan Ikhsanudin) yang merupakan buruh di perusahaan Tergugat (PT. Atlantic Permata Hotel) secara aktif terlibat dalam pendirian Serikat Pekerja di Hotel Atlantic. Ide pembentukan serikat pekerja tersebut sangat ditentang oleh Tergugat yang antipati dan sangat resisten terhadap ide tersebut. Dalam perjalanannya, Tergugat sudah mengeluarkan cekal tanpa batas waktu bagi pekerja yang terlibat dalam serikat pekerja, menekan para Penggugat dengan cara memanggil tanpa alasan yang jelas dan menuduhkan hal-hal yang sudah direkayasa kepada para Penggugat. Selain itu, Tergugat juga tidak pernah hadir dalam setiap upaya perundingan untuk memperjelas posisinya tersebut.

Menariknya, Hakim justru menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat kepada para Penggugat adalah tidak sah, hubungan kerja tetap pada posisi semula,

108 Jumlah 13 putusan diperoleh dengan menyeleksi putusan-putusan Mahkamah Agung dari indeks yang berhasil disusun oleh enumerator dengan menggunakan variabel isu penghalang-halangan Serikat Pekerja dan berserikat. Selain itu, putusan yang dianalisis merupakan putusan Mahkamah Agung dari tahun 2012-2013, kecuali 2 putusan sebelum tahun 2012 karena dianggap memiliki pertimbangan menarik sekaligus membandingkan sikap Mahkamah Agung dalam dua kurun waktu tersebut.

dan memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali para Penggugat tersebut. Akan tetapi, Mahkamah Agung tidak mempertimbangkan inti perkara karena pihak yang mewakili Tergugat untuk memohonkan pemeriksaan di tingkat kasasi dinilai tidak kompeten karena memperoleh surat kuasa khusus bukan dari Direktur Utama PT. Atlantic Permata Hotel, melainkan hanya pada level *General Manager*. Oleh karena itu, Majelis Hakim menyatakan permohonan kasasi tersebut tidak dapat diterima.

Meskipun Mahkamah Agung tidak memberikan pertimbangan apapun dalam kasus ini, pertimbangan yang dibangun oleh Majelis Hakim PHI di PN Jakarta Pusat perlu dicatat sebagai sebuah poin penting dimana dalam banyak kasus, Hakim cenderung untuk mem-PHK buruh dengan alasan hubungan buruh dan perusahaan dikhawatirkan tidak harmonis. Majelis Hakim cukup berani untuk mempertahankan hubungan kerja yang telah ada dengan melihat keberadaan serikat pekerja sebagai sebuah kontrol terhadap kebijakan perusahaan sekaligus menghukum perusahaan untuk membayarkan hak-hak yang belum diperoleh buruh semenjak dilakukannya PHK sepihak kepadanya

## **PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG YANG BURUK**

### **a. Alasan Tidak Harmonis yang menjadi alasan dari diskriminasi anti serikat pekerja untuk mem-PHK anggota/Pengurus Serikat Pekerja**

Dalam perkara Nomor 299 K/Pdt.Sus/2012, penggugat adalah seorang pekerja yang berprofesi sebagai Dosen di IBI sejak 1 September 1991 dengan upah sebesar Rp 8.500.000/bln. Pada bulan Juni 2008 penggugat mendirikan SP (IKABI) bersama-sama dengan rekan-rekan dosen lainnya dan diterima baik oleh Tergugat beserta perangkatnya di bawahnya. Kemudian sejak 20 Februari 2009, Penggugat bersama dengan pengurus IKABI lainnya mengajukan permohonan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama. Permohonan ini juga didasari atas berakhirnya masa berlaku Peraturan Perusahaan di IBI. Namun hingga batas waktu yang diperjanjikan, pihak Tergugat tidak pernah merealisasikan permohonan, bahkan sampai suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara memfasilitasi untuk membuat PKB tersebut.

Dalam kurun waktu hingga akhir 2009, pihak Tergugat menghadapi 2 konflik besar akibat pola manajemen yang buruk. Konflik pertama dengan pihak mahasiswa mengenai akreditasi, dan konflik yang kedua dengan Pengurus IKABI, termasuk didalamnya Penggugat terkait dengan aktivitas Serikat Pekerja (pembentukan PKB di IBI) dan terkait dengan dugaan Rektor IBI saat itu, DR. Titus Tjandra yang diduga melakukan plagiarisme sehingga memicu para tenaga pengajar di IBI mengirimkan

Surat Mosi Tidak Percaya terhadap kepemimpinan Rektor. Pada tanggal 03 Maret 2010, secara sepihak Tergugat diwakili oleh pengacaranya menyampaikan PHK secara lisan kepada Penggugat dan 2 orang tenaga pengajar lainnya untuk mengundurkan diri dan mengambil pesangon sebagai tanda terimakasih;

Kemudian pada tanggal 09 Maret 2010, Tergugat melakukan Pemutusan hubungan Kerja kepada Penggugat melalui Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.253/Y-IBII/III/2010. Surat tersebut juga menyebutkan bahwa sejak tanggal 10 Maret 2010 pihak Penggugat diperkenankan untuk memasuki area IBII dengan alasan apapun;

Bahwa pasca keluarnya surat PHK tersebut telah diupayakan musyawarah, bipartit sampai dengan keluarnya anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara pun tidak terselesaikan. Pada Akhirnya Penggugat mengajukan gugatan PHI untuk menyelesaikan masalah ini.

Majelis Hakim PHI dalam amar putusannya telah memutuskan mempekerjakan kembali pada posisi dan jabatan semula serta hubungan kerja antara penggugat dan Tergugat yang belum putus.

Akan tetapi, meskipun majelis hakim PHI dalam amar putusannya memutuskan untuk mempekerjakan kembali namun berbeda dengan amar Putusan dari Majelis Hakim Kasasi yang justru telah memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir, adapun amar pertimbangan Majelis Hakim Kasasi adalah sebagai berikut :

"Bahwa meneliti posita Penggugat dan jawaban Tergugat, ternyata penyelesaian hubungan antara Penggugat sebagai pekerja dengan Tergugat sebagai pengusaha telah dilakukan berulang kali, tetapi tidak berhasil dan karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak ada keharmonisan lagi serta kerjasama yang baik oleh karenanya Majelis berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak dapat dipertahankan dan harus diputus dengan kewajiban kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana yang ditentukan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Yaitu : Uang Pesangon 2x ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) 1 x ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak (UPH) 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (4) .

Hakim Kasasi masih menggunakan alasan ketidakharmonisan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

**b. Menyatakan PHK sah dan menghukum Perusahaan untuk Membayarkan Hak-Hak Buruh akibat dilakukannya PHK**

Dari studi yang dilakukan terhadap 13 putusan Mahkamah Agung yang membahas isu penghalang-halangan aktifitas Serikat Pekerja (*union busting*)<sup>109</sup> ditemukan juga pola ini.

Putusan Nomor 56 K/Pdt.Sus/2012 dan 536 K/Pdt.Sus/2011 adalah beberapa putusan Mahkamah Agung yang membahas isu ini. Dari kedua putusan tersebut, sebenarnya yang murni merupakan pandangan Mahkamah Agung adalah putusan Nomor 536 K/Pdt.Sus/2011, sedangkan pada putusan Nomor 56 K/Pdt.Sus/2011, Mahkamah Agung tidak memberikan pertimbangan apapun karena permohonan kasasi yang diajukan dinyatakan tidak dapat diterima (NO).

Dalam putusan 56 K/Pdt.Sus/2012, Perusahaan (PT. Kaltim Shipyard) langsung menyiapkan uang pesangon kepada buruh (Hasto) sekaligus memintanya untuk mengundurkan diri atau berhenti bekerja pada perusahaan beberapa hari setelah buruh menyampaikan pemberitahuan bahwa ia dan rekan-rekan di perusahaan tersebut membentuk Serikat Buruh Unit Kerja PT. Kaltim Shipyard dan telah didaftarkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Karena menolak melakukan apa yang diminta, pihak perusahaan meminta orang lain untuk memata-matai buruh untuk mencari kesalahan buruh hingga akhirnya pada 19 Agustus 2010, buruh di-PHK dengan alasan melalaikan tugas dan tanggung jawab dalam jam kerja (tidur) dan memiliki ikatan kerja dengan pihak lain tanpa sepengetahuan manajemen.

Terhadap kasus tersebut, PHI pada PN Samarinda menjatuhkan putusan dengan amar menyatakan sah PHK yang dilakukan oleh perusahaan sekaligus menghukum perusahaan untuk membayar secara tunai hak-hak buruh akibat dilakukannya PHK tersebut. Sayangnya, sebagaimana telah dijelaskan di atas, ketika kasus ini dimohonkan untuk diperiksa dalam tingkat kasasi, Mahkamah Agung tidak memberikan pertimbangan karena permohonan kasasi yang diajukan perusahaan telah melewati tenggat waktu yang ditentukan oleh perundang-undangan.

Sikap yang sama diambil oleh Mahkamah Agung ketika memutus perkara dengan nomor register 536 K/Pdt.Sus/2011 dimana dalam kasus ini, para Penggugat (Rinaldi dan Nur Hasan) yang merupakan buruh di perusahaan

---

109 Jumlah 13 putusan diperoleh dengan menyeleksi putusan-putusan Mahkamah Agung dari indeks yang berhasil disusun oleh enumerator dengan menggunakan variabel isu penghalang-halangan Serikat Pekerja dan berserikat. Selain itu, putusan yang dianalisis merupakan putusan Mahkamah Agung dari tahun 2012-2013, kecuali 2 putusan sebelum tahun 2012 karena dianggap memiliki pertimbangan menarik sekaligus membandingkan sikap Mahkamah Agung dalam dua kurun waktu tersebut.



Tergugat (PT. Dutapendawa Kharisma) terlibat dalam pembentukan sekaligus menjadi pengurus Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari (Mabes Berdikari), di-PHK oleh Tergugat setelah menginformasikan keberadaan Serikat Pekerja Mabes Berdikari tersebut. Alasan yang digunakan Tergugat untuk melakukan PHK adalah memberikan keterangan tidak benar (palsu) berkaitan dengan permohonan izin tidak masuk kerja dan melanggar peraturan perusahaan yaitu tidak mengerjakan tugas dan perintah atasan dalam pembuatan laporan kerja dan melawan perintah atasan dalam penugasan.

Karena melihat sikap Para Penggugat yang pada dasarnya bersedia dilakukan PHK dengan persyaratan bahwa Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat akibat dilakukannya PHK tersebut, meskipun Hakim Anggota Jono Sihono menyatakan sebaliknya, Majelis Hakim pada tingkat pemeriksaan kasasi lantas memutus hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat sejak putusan diucapkan sekaligus menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak para Penggugat, di antaranya uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hak-hak lainnya yang harus dibayar.

Dari kedua putusan tersebut, meskipun perlu disesuaikan lagi dengan fakta yang melekat pada kasus per kasus, Hakim cenderung untuk memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dan selanjutnya lebih mencurahkan pertimbangannya pada penghitungan hak buruh yang harus dibayarkan oleh perusahaan akibat putusannya hubungan kerja tersebut.

## BAB VI

# KESIMPULAN DAN REKOMENDASI



## **KESIMPULAN**

### **Profil Para Pihak**

Buruh merupakan pihak yang mayoritas mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dari 2993 putusan-putusan Mahkamah Agung yang kami indeks, sebanyak 2.645 atau 88% adalah gugatan yang diajukan oleh buruh dan 348 atau 12% diajukan oleh pengusaha. Hal ini wajar, karena Pengadilan Hubungan Industrial adalah wadah perjuangan buruh/pekerja untuk memenuhi haknya.

Tetapi kemudian, dapat kita lihat, Pengusaha adalah pihak yang paling banyak menggunakan upaya hukum Kasasi, 54% atau setara dengan 1.427 permohonan Kasasi yang kami indeks merupakan upaya hukum yang dilakukan oleh pengusaha. Begitupun upaya Peninjauan Kembali sebanyak 61% atau 221 upaya peninjauan kembali dilakukan oleh Pengusaha. Selain karena memiliki daya yang lebih dibanding buruh, upaya hukum dijadikan alat untuk mengulur-ulur dan memperlama dalam memenuhi kewajiban terhadap pekerja atau buruh.

### **Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial bagi upaya buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya**

Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan menjadi pengadilan yang murah, cepat dan sederhana dalam tujuannya. Dari 2993 putusan sejak tahun 2006 sampai dengan Desember 2013, dengan pemohon buruh dan atau pengusaha, majelis hakim pada tingkat kasasi dan peninjauan kembali di Mahkamah Agung mempunyai waktu dalam memutus perkara paling cepat 34 hari kalender dan yang paling lama perkara diputus selama 2611 hari kalender atau +/- 7 tahun. Sedangkan rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan putusan akhir sejak tanggal putusan pada tahap PHI adalah 383 hari (lebih dari 1 tahun). Tentu temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan ini tidak tercapai. Dalam penelitian ini terungkap jangka waktu penyelesaian kasus hubungan industrial dari sejak Pengadilan Hubungan Industrial, Kasasi dan Peninjauan Kembali belum dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang. Akibatnya, pengulur-uluran jangka waktu ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan bagi buruh ini adalah kondisi yang semakin menyulitkan.

Dalam aspek pendampingan bagi buruh, penelitian ini menemukan bahwa pendampingan terhadap buruh baik itu oleh advokat maupun oleh buruh mewakili dirinya sendiri tidak berbanding lurus dengan berhasilnya kasus, dimana persentase ketika buruh diwakili oleh advokat gugatan yang diajukan lebih besar ditolak daripada saat buruh mengajukan gugatan mewakili dirinya sendiri. Jumlah gugatan yang tidak diterima (N.O.) saat buruh didampingi advokat bahkan lebih tinggi dari pada saat buruh mengajukan gugatan sendiri. Tidak menjadi jaminan bila buruh didampingi oleh advokat akan mempunyai peluang besar gugatannya akan dikabulkan, bahkan buruh yang mewakili dirinya sendiri lebih besar peluangnya gugatannya dikabulkan.

**PHI tidak memberikan solusi penyelesaian hukum yang adil bagi para pihak, terutama buruh dalam mendapatkan keadilan.**

Meski banyak pihak buruh yang dikabulkan gugatannya di tingkat PHI oleh majelis hakim, tetapi hal tersebut belum memberikan rasa keadilan sehingga buruh tetap melakukan upaya hukum ke tingkat kasasi, hal ini menunjukkan ketidakpuasan buruh akan putusan hakim yang mengabulkan gugatannya—hal disebabkan oleh sedikitnya putusan hakim yang mengabulkan gugatan seluruhnya dan banyaknya putusan hakim yang hanya mengabulkan sebagian. Bahkan, dalam beberapa putusan, terkadang majelis hakim memutus hal yang bukan menjadi permasalahan inti dalam gugatan atau hal yang tidak dimintakan dalam gugatan oleh buruh.

Namun sebaliknya, upaya hukum menjadi kesempatan bagi Pengusaha untuk mengulur-ulur proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha menjadi pihak yang paling banyak mengahukan permohonan kasasi, yaitu 1.427 dari 2.619 putusan. Sedangkan Pengusaha juga menjadi pihak yang paling banyak mengajukan permohonan Peninjauan Kembali, yaitu 221 dari 374 putusan. Semakin lama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, buruh yang menduduki posisi subordinat akan semakin terlanggar hak-haknya. Dengan kondisi upah, kemampuan, dan ketahanan yang terbatas, proses yang lama dan berbelit-belit akan berujung pada berlarut-larutnya pemenuhan hak yang seharusnya diperoleh oleh buruh.

### **Temuan-temuan lain**

Peneliti melakukan analisa terhadap beberapa isu pilihan dari putusan-putusan yang telah di indeks ini, terdapat beberapa kesimpulan dari analisa ini.

- Mahkamah Agung dalam putusan-putusan PHI cukup banyak membatalkan putusan PHI dan mengadili sendiri putusan-putusan tersebut. Dalam mengadili sendiri, Mahkamah Agung seringkali memeriksa kembali fakta-fakta persidangan yang diajukan oleh Buruh maupun Pengusaha dalam Pengadilan tingkat bawah. Hal ini menjadi pembahasan yang menarik mengingat kedudukan Mahkamah Agung sebagai *Judex Juris* yang hanya memeriksa penerapan hukumnya, bukan memeriksa fakta persidangan.
- **Dalam pemberian upah selama menjalankan proses perselisihan.** Mahkamah Agung tidak seragam dalam sikapnya terkait upah proses, walaupun Mahkamah Konstitusi sudah menetapkan makna tunggal. Setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi No 37/PUU-IX/2011, tentang permohonan Pengujian UU No 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung dalam praktiknya masih tetap memiliki pertimbangan yang berbeda untuk menghitung upah yang harus diterima oleh pekerja selama menjalani proses sehingga mendapatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap.

- Dalam permasalahan PHK oleh pengusaha karena kesalahan berat, Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung sudah seragam dan sepakat, serta menjadi Pola, bahwa PHK oleh Pengusaha dengan kesalahan berat haruslah dengan Putusan Hakim Pidana, PHI dan Mahkamah Agung membatalkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat tanpa melalui putusan hakim pidana. Hal ini sudah sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 012/PUU-I/2003.

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat/Termohon Kasasi setelah diputus bersalah oleh Pengadilan, Tergugat/Termohon Kasasi berhak untuk mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 Ayat (3), Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan hak bantuan untuk keluarganya selama Tergugat ditahan oleh Negara selama menjalani proses pidana sesuai Pasal 160 Ayat (5) dan Ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Yang mana walaupun korban dan pelapor dari kesalahan berat/tindakan pidana tersebut adalah perusahaan tempat pekerja bekerja. Mahkamah Agung tetap mewajibkan Perusahaan membayar kewajiban ini, ini terlihat dalam Putusan Mahkamah Agung No. 700 K/Pdt.Sus/2012

Pola lain yang terlihat adalah, walaupun PHI dan Mahkamah Agung mempunyai sikap bahwa PHK oleh Pengusaha dengan alasan kesalahan berat adalah tindakan yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan batal demi hukum, tetapi kemudian langkah selanjutnya PHI dan Mahkamah Agung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha, yang mana kemudian Perusahaan dihukum agar membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian Hak. Hal ini tentu bukan sebuah kondisi yang baik buat pekerja, karena walaupun mereka benar dimata hukum, tetapi jaminan perlindungan keamanan bekerja tetap hilang.

- Dalam tingkatan PHI, cukup banyak ditemukan Hakim PHI dalam amar putusannya telah memutuskan mempekerjakan kembali pada posisi dan jabatan semula serta hubungan kerja antara penggugat dan Tergugat yang belum putus. Walaupun ditemukan beberapa kasus Majelis Kasasi memperkuat putusan tersebut. Majelis

Hakim Kasasi cenderung memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat. Hubungan yang tidak harmonis sering dijadikan alasan untuk tidak mengembalikan pekerja pada pekerjaannya.

- Dalam kasus-kasus pelanggaran hak berserikat hakim cenderung untuk memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dan selanjutnya lebih mencurahkan pertimbangannya pada penghitungan hak buruh yang harus dibayarkan oleh perusahaan akibat putusannya hubungan kerja tersebut.

### **Rekomendasi :**

1. Dengan menggunakan indeks putusan pengadilan yang telah tersedia dan bisa diakses oleh semua, maka ini menjadi bahan penelitian yang sangat kaya dalam bidang perburuhan. Kami merekomendasikan penelitian-penelitian lanjutan dan mendalam terkait isu-isu, aktor, kualitas putusan, dan lainnya terkait perburuhan. Dengan 2993 (dua ribu sembilan ratus sembilan puluh tiga) putusan dengan detail kategori/isu bisa di capai dengan cepat dan dengan biaya yang murah. Hal ini bisa dilakukan oleh serikat buruh/pekerja, akademisi, advokat, dan pekerja bantuan hukum.
2. Perlu reformasi, pengawasan, dan penegakkan aturan yang ketat terkait manajemen dan administrasi peradilan. Lamanya waktu serta hal-hal lain menunjukkan proses peradilan yang tidak profesional, sehingga berdampak pada hilangnya kewibawaan Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Agar ada perubahan yang mendasar terhadap sistem peradilan hubungan industrial, yang mempersingkat, mempermudah, dan menyederhanakan sistem. Mekanisme bipartite, tripartite dan pengadilan yang terpisah dalam setiap prosesnya membuat proses penyelesaian bertele-tele dan sangat panjang. Perlu terobosan merumuskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif namun dapat menjawab klompleksnya masalah hubungan industrial.
4. Perlu kejelasan dan perluasan mengenai ruang lingkup wilayah Pengadilan Hubungan Industrial, banyak isu-isu dan kasus-kasus yang sebenarnya berhubungan erat dengan ketenagakerjaan/perburuhan, tetapi tidak tercover karena Perselisihan Hubungan Industrial hanya mengcover 4 (empat perselisihan saja)

5. Agar ada hukum acara tersendiri untuk proses peradilan hubungan industrial, penggunaan hukum acara perdata biasa membuat tujuan peradilan hubungan industrial tidak tercapai. Diantaranya adalah dengan menggunakan sistem pembuktian yang bebannya ada pada perusahaan, karena biasanya bukti-bukti administrasi hubungan ketenagakerjaan ada pada perusahaan, seringkali buruh tidak memiliki bukti-bukti tersebut.

# DAFTAR PUSTAKA

- Asfinawati dan Nurkholis Hidayat (2006). *Manual PPHI (Panduan beracara di Pengadilan Hubungan Industrial)*, Jakarta : Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta.
- Boulton, Alan J. (2002). *Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang, The Future Structure Of Industrial Relations In Indonesia*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Caraway, Teri L, (2012). *Pengadilan Hubungan Industrial*. Jakarta: American Center for International Labor Solidarity (Solidarity Center).
- Caraway, Teri L, et al. (2010). *Hak Dasar Perburuhan di Indonesia 2010, Survei Pelanggaran di Sektor Formal*. Jakarta: American Center for International Labor Solidarity (Solidarity Center).
- Fajerman, Miranda (2011). *Laporan Penilaian Kebutuhan Pelatihan bagi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta : Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).
- Fenwick, Colin, Tim Lindsey dan Luke Arnold (2002). *Reformasi Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Di Indonesia, Pedoman terhadap Kebijakan dan Masalah Hukum sekitar Rancangan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Madjid, Neni Vesna (2011). *Tesis : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1-A Padang*.
- Suryomenggolo, Jafar (2004). *Dinamika Perumusan UU Ketenagakerjaan dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Apa, Siapa dan Bagaimana, Discussion Paper No.1*, Jakarta : Trade Union Right Center (TURC).
- Tjandra, Surya, Juanda Pangaribuan, Fauzan, Hotlan Pardosi, Saut Christianus Manalu, Jilun, Asep Maulana Syahidin, dan Timboel Siregar (2012). *Catatan Akademik Rancangan Undang-Undang Pengadilan Hubungan Industrial*. Jakarta : Trade Union Right Center (TURC).
- Toha, Suherman, et al (2010). *Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), Kementerian Hukum Nasional.



# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

1. Buka website [www.bantuanhukum.or.id](http://www.bantuanhukum.or.id), kemudian klik Indeksasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial



2. Klik [www.indeks.hukum.org](http://www.indeks.hukum.org)



3. Masuk ke laman indeks putusan hubungan industrial yang terbagi dalam 4 kategori, yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan PHK, Perselisihan Kepentingan, dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja



4. Silahkan klik masing-masing perselisihan sesuai dengan isu yang ingin anda cari.

## LAMPIRAN 2

### DAFTAR KATEGORI INDEKSASI PUTUSAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

#### ISU HUKUM

1. Putusan di Luar Petitum
  - 1.1 PHK karena Tidak Harmonis
  - 1.2 PHK karena Efisiensi
  - 1.3 Angkat Pegawai Tetap kemudian PHK
  
2. P4P atau P4D
  - 2.1 Kasasi atas Putusan P4P/P4D
  - 2.2 Peninjauan Kembali atas Putusan P4P/P4D
  - 2.3 Verstek
  - 2.4 Verzet
  
3. Larangan PHK
  - 3.4.1 Sakit
  - 3.4.2 Tugas Negara
  - 3.4.3 Ibadah Agama
  - 3.4.4 Menikah
  - 3.4.5 Hamil, Melahirkan, Gugur Kandungan, atau Menyusui Bayi;  
*(tambahkan kategori yang lebih spesifik setelah kategori ini)*
  - 3.4.6 Memiliki Saudara/Menikah dalam Satu Perusahaan  
*(tambahkan kategori yang lebih spesifik setelah kategori ini)*
  - 3.4.7 Mendirikan, Pengurus/Anggota, Kegiatan Serikat Buruh  
*(tambahkan kategori yang lebih spesifik setelah kategori ini)*
  - 3.4.8 Mengadukan Pengusaha karena Melakukan Tindak Pidana
  - 3.4.9 Perbedaan SARA, Jenis Kelamin, Kondisi Fisik, atau Status Perkawinan  
*(tambahkan kategori yang lebih spesifik setelah kategori ini)*
  - 3.4.10 Cacat Tetap atau Sakit akibat Kecelakaan/Hubungan Kerja  
*(tambahkan kategori yang lebih spesifik setelah kategori ini)*

## JENIS KASUS

### 4. Perselisihan Hak

- 4.4.1 Hubungan Kerja
  - 4.4.1.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kontrak)
    - 4.4.1.1.1 Pemborongan Pekerjaan
    - 4.4.1.1.2 Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja
    - 4.4.1.1.3 Beralihnya Status Hubungan Kerja
    - 4.4.1.1.4 Tenaga Kerja Harian Lepas
  - 4.4.1.2 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Tetap)
  - 4.4.1.3 Magang
  - 4.4.1.4 Pelatihan/Pendidikan
  - 4.4.1.5 *Outsourcing*
  - 4.4.1.6 Perjanjian Kerja Lisan
  - 4.4.1.7 Masa Percobaan
  - 4.4.1.8 *Self Employee*/Kemitraan
  - 4.4.1.9 Skorsing
- 4.4.2 Sengketa Upah dan Tunjangan
  - 4.4.2.1 Upah di bawah UMP
  - 4.4.2.2 Upah Tidak Dibayar
  - 4.4.2.3 Pemotongan Upah Sepihak
  - 4.4.2.4 Sengketa THR
- 4.4.3 Kompensasi PHK
  - 4.4.3.1 Uang Pesangon
  - 4.4.3.2 Uang Penghargaan Masa Kerja
  - 4.4.3.3 Uang Penggantian Hak
  - 4.4.3.4 Uang Pisah
  - 4.4.3.5 Upah Proses
- 4.4.4 Jam Kerja
  - 4.4.4.1 Sengketa Jam Kerja
  - 4.4.4.2 Sengketa Jam Kerja Pada Hari Libur
  - 4.4.5 Berserikat
    - 4.4.5.1 Pembentukan Serikat Pekerja
    - 4.4.5.2 Merekrut Anggota
    - 4.4.5.3 Pendaftaran/Pemberitahuan dan Pencatatan
    - 4.4.5.4 Federasi SP/SB
    - 4.4.5.5 Konfederasi SP/SB
    - 4.4.5.6 Penghalang-halangan/Anti Serikat Pekerja

- 4.4.5.7 Perjanjian Kerja Bersama
- 4.4.5.8 Mogok Kerja
- 4.4.5.9 Diskriminasi terhadap Serikat Pekerja
- 4.4.5.10 Berunding
- 4.4.5.11 Larangan aktifitas SP/SB
- 4.4.6 Jamsostek
- 4.4.7 Lembur
- 4.4.8 Keselamatan
  - 4.4.8.1 Pemerliiharaan Kesehatan
  - 4.4.8.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
  - 4.4.8.3 Kematian
- 4.4.9 Istirahat
  - 4.4.9.1 Istirahat Jam Kerja
  - 4.4.9.2 Istirahat Mingguan
  - 4.4.9.3 Istirahat Panjang
- 4.4.10 Cuti
  - 4.4.10.1 Cuti Tahunan
  - 4.4.10.2 Hak Perempuan
    - 4.4.10.2.1 Cuti Haid
    - 4.4.10.2.2 Cuti Melahirkan
    - 4.4.10.2.3 Cuti Keguguran
    - 4.4.10.2.4 Hak Menyusui
- 4.4.11 Kondisi Kerja Khusus Pekerja
  - 4.4.11.1 Perkerja dengan Kebutuhan Khusus
  - 4.4.11.2 Pekerja dengan Beban keluarga
  - 4.4.11.3 ODHA (Orang Dengan HIV AIDS)
  - 4.4.11.4 Diskriminasi
  - 4.4.11.5 Reproduksi
- 4.4.12 Rekreasi

## 5. Perselisihan PHK

- 5.4.1 Permohonan PHK oleh Pekerja
  - 5.4.1.1 Alasan Perlakuan Buruk
  - 5.4.1.2 Alasan Menolak Tindakan Melawan Hukum
  - 5.4.1.3 Pengusaha Tidak Membayar Upah selama 3 Bulan
  - 5.4.1.4 Majikan Ingkar Janji
  - 5.4.1.5 Alasan Keselamatan Kerja
  - 5.4.1.6 Pengunduran Diri

- 5.4.2 PHK Oleh Pengusaha
  - 5.4.2.1 Mangkir
  - 5.4.2.2 Menolak Mutasi
  - 5.4.2.3 Kesalahan Berat
  - 5.4.2.4 Menolak Demosi
  - 5.4.2.5 Akibat Proses Pidana
  - 5.4.2.6 Karena Kualifikasi
  - 5.4.2.7 Alasan Tidak Jelas/Sepihak
  - 5.4.2.8 Akibat Pelanggaran Perjanjian
    - 5.4.2.8.1 Pelanggaran Perjanjian Kerja
    - 5.4.2.8.2 Pelanggaran Peraturan Perusahaan/ Tata Tertib
    - 5.4.2.8.3 Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama
  - 5.4.2.9 PHK Kondisi Perusahaan
    - 5.4.2.9.1 Perusahaan Bubar
    - 5.4.2.9.2 Pailit
    - 5.4.2.9.3 *Force Majeure*
    - 5.4.2.9.4 Akuisisi/Merger/Divestasi
    - 5.4.2.9.5 *Downsizing*
    - 5.4.2.9.6 Kelebihan Pekerja
    - 5.4.2.9.7 Efisiensi
- 5.4.3 PHK Karena Peristiwa Hukum
  - 5.4.3.1 Usia Pensiun
  - 5.4.3.2 Tidak Lulus Masa percobaan
  - 5.4.3.3 Pekerja Meninggal Dunia (Ahli Waris)
  - 5.4.3.4 Berakhirnya Perjanjian Kerja/Jangka Waktu
  - 5.4.3.5 Meninggalnya Pengusaha
- 5.4.4 *Constructive Dismissal*
- 5.4.5 Kriminalisasi

## 6. **Perselisihan Kepentingan**

- 6.4.1 Perjanjian Kerja Bersama
  - 6.4.1.1 PKB Baru
  - 6.4.1.2 PKB Perpanjangan
  - 6.4.1.3 PKB Pembaruan
- 6.4.2 Perjanjian Kerja
- 6.4.3 Peraturan Perusahaan
- 6.4.4 Lainnya

## 7. **Perselisihan Antar Serikat Buruh/Serikat Pekerja**

## LAMPIRAN 3

### Daftar Tabel Indeks

1. No Register
2. Tingkat
3. Pengadilan
4. PHI/PN Asal
5. Provinsi
6. No Perkara PHI/PN
7. Penggugat
8. Jenis Penggugat
9. Tergugat
10. Jenis Tergugat
11. Pendampingan Buruh
12. Pendampingan Pengusaha
13. Status Pengusaha
14. Jenis Industri
15. Jumlah Buruh
16. Nilai Gugatan
17. Putusan PHI
18. Pemohon Kasasi
19. Status Pemohon
20. Termohon Kasasi
21. Status Termohon
22. Putusan Kasasi
23. Pemohon PK
24. Status Pemohon PK
25. Termohon PK
26. Status Termohon PK
27. Putusan PK
28. Putusan Akhir
29. Tanggap Putus MA
30. URL Referensi
31. Hakim Ketua
32. Hakim Ad Hoc 1
33. Hakim Ad Hoc 2
34. Panitera Pengganti
35. Dissenting Opinion
36. Daftar Kategori

## LAMPIRAN 4

### Klasifikasi Sekor Jenis Industri

Agriculture, Livestock, Forestry and Fishery Pertanian, Perkebunan, Peternakan, Kehutanan dan Perikanan
a. Farm Food Crops Tanaman Bahan Makanan
b. Non-food Crops Tanaman Perkebunan
c. Livestock and Products Peternakan dan hasil-hasilnya
d. Forestry Kehutanan
e. Fishery Perikanan
Mining and Quarrying Pertambangan dan Penggalian
a. Crude Petroleum and Natural Gas Minyak dan Gas Bumi
b. Non-Oil and Gas Mining Tanpa Migas
c. Quarrying Penggalian
Manufacturing Industry Industri Pengolahan
a. Oil and Gas Manufacturing Minyak dan gas
Petroleum Refinery Pengilangan Minyak
Liquefied Natural Gas (LNG)
b. Non Oil-Gas Manufacturing Industri tanpa Migas
Food, Beverages and Tobacco Makanan, Minuman dan Tembakau
Textile, Leather Products and Footwear Tekstil, Barang dari kulit, dan Alas kaki
Wood Products and Other Wood Products Barang dari kayu dan Barang dari kayu lainnya
Paper and Printing Kertas dan Percetakan
Fertilizers, Chemicals and Rubber Products Pupuk, Kimia dan Produk dari Karet
Cements and Non Metallic Products Semen dan barang bukan logam
Iron and Basic Steel Besi dan baja dasar
Transport Equipment, Machinery and Apparatus Peralatan Transportasi, Mesin dan Perlengkapannya
Other Manufacturing Products Produk pengolahan lainnya
Electricity, Gas and Water Supply Listrik, Gas dan Air bersih
a. Electricity Listrik



b. Gas Gas
c. Water Supply Air
Construction Bangunan
Trade, Hotel and Restaurant Perdagangan, Hotel dan Restoran
a. Wholesale and Retail Trade Perdagangan Besar dan Eceran
Accommodation, Food and beverages
b. Hotel Hotel
c. Restaurant Restoran
Transportation, Storage and Communication Pengangkutan, Pergudangan dan Komunikasi
a. Transport Pengangkutan
Railway Transport Angkutan kereta api
Road Transport Angkutan darat
Sea Transport Angkutan laut
Inland Water Transport Transport air melalui sungai
Air Transport Angkutan udara
Services Allied to Transport Jasa berkaitan dengan angkutan/ pergudangan
b. Communication Komunikasi
Financial Intermediary Perantara Keuangan
a. Bank Bank
b. Non Bank Financial Institutions Institusi Lembaga Keuangan Bukan Bank
c. Services Allied to Financial Jasa Penunjang Keuangan
Real Estate, Business Services Real Estate, Usaha Persewaan
d. Building Rental/Real Estate Sewa Bangunan
e. Business Services Jasa Perusahaan/Usaha Persewaan
Services Jasa
Educational services Jasa Pendidikan
Health services and social activities Jasa kesehatan dan kegiatan Sosial
Public Services, Social, and Personal Services Jasa kemasyarakatan, SosBud, Hiburan dan lainnya
Individual Service which serve Households Jasa Perorangan yang melayani Rumah Tangga

# PROFIL LEMBAGA

## LBH JAKARTA

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta didirikan atas gagasan yang disampaikan pada Kongres Persatuan Advokat Indonesia (Peradin) ke III tahun 1969. Gagasan tersebut mendapat persetujuan dari Dewan Pimpinan Pusat Peradin melalui Surat Keputusan Nomor 001/Kep/10/1970 tanggal 26 Oktober 1970 yang isi penetapan pendirian Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dan Lembaga Pembela Umum yang mulai berlaku tanggal 28 Oktober 1970.

Pendirian LBH Jakarta yang didukung pula oleh Pemerintah Daerah (Pemda) DKI Jakarta ini, pada awalnya dimaksudkan untuk memberikan bantuan hukum bagi orang-orang yang tidak mampu dalam memperjuangkan hak-haknya, terutama rakyat miskin yang digusur, dipinggirkan, di PHK, dan pelanggaran atas hak-hak asasi manusia pada umumnya.

## MASYARAKAT PEMANTAU PERADILAN INDONESIA (MaPPI FHUI)

Masyarakat Pemantau Peradilan Indonesia Fakultas Hukum Universitas Indonesia (MaPPI FHUI) didirikan pada tanggal 27 Oktober 2000 melalui Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Indonesia Nomor 38A/SK/D/FH/10/2000 dengan mandat sebagai berikut:

- a. Pendobrak pembaruan peradilan di Indonesia melalui perluasan partisipasi publik dan reformasi kebijakan sistem peradilan;
- b. Penghubung kesenjangan antara konsep, teori, dan praktik hukum di Indonesia, khususnya perguruan tinggi; dan
- c. Pemantau kebijakan, sistem, dan praktik peradilan di Indonesia

## THE ASIA FOUNDATION

The Asia Foundation telah mendukung upaya Indonesia untuk memperkuat institusi-institusi peradilan, meningkatkan kualitas pendidikan hukum, dan mendorong reformasi selama lebih dari 40 tahun. Profil The Asia Foundation lebih lanjut dapat dilihat di lama berikut ini [www.asiafoundation.org](http://www.asiafoundation.org).

## LEMBAGA INDEPENDENSI PERADILAN (LEIP)

Lembaga Kajian dan Advokasi untuk Independensi Peradilan (LeIP) didirikan pada tanggal 12 Januari 1999. Bersama dengan stakeholders lain, LeIP memperjuangkan perwujudan independensi peradilan melalui kerja-kerja di bidang kajian, pengembangan opini dan edukasi publik, serta advokasi kasus dan kebijakan. Later belakang berdirinya LeIP berangkat dari kesadaran bahwa setelah sekian lama kehidupan bernegara dijalankan, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan kian menipis. Peradilan menjadi simbol pemihakan terhadap kelompok berkuasa, dipenuhi praktek-praktek yang tidak bersih dan tidak memiliki profesionalisme yang memadai. Dengan kata lain, lembaga peradilan menjadi lembaga yang tidak independen. Hal ini jelas mengancam integritas lembaga peradilan sebagai penjaga tegaknya negara hukum yang berkeadilan, pelindung hak asasi manusia serta salah satu penentu berlangsungnya sistem *checks* dan *balances*.

## Advokasi Berbasis Riset untuk Isu Perburuhan

Buku ini merupakan hasil penelitian putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Mahkamah Agung. Penelitian ini berjalan sejak Juni 2013-Juli 2014 dengan mengambil data dari seluruh putusan Mahkamah Agung sejak tahun 2006-Desember 2013. Jumlah putusan yang berhasil diindeks adalah 2.993 putusan dari 3.315 putusan yang berhasil di-*download*. Output dari penelitian ini adalah indeks hukum atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di Mahkamah Agung.

Daftar Indeks adalah daftar yang berisi kategori-kategori permasalahan hukum yang ada dalam suatu putusan. Daftar indeks ini dibuat oleh LBH Jakarta berdasarkan pengalaman LBH Jakarta mengadvokasi kasus-kasus perburuhan dan juga masukan dari serikat buruh dan akademisi. Kemudian daftar indeks ini dikembangkan oleh peneliti dengan melibatkan praktisi hukum, yaitu hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk memberikan masukan sehingga daftar indeks dapat diselesaikan. Indeks inilah yang kemudian menjadi data yang akan dianalisa dan diolah untuk mengetahui pola-pola sengketa perburuhan dan bagaimana putusan hakim terhadap kategori-kategori permasalahan tertentu.

Melalui indeks ini para peneliti, akademisi, buruh, hakim, serta pemerhati dan pegiat buruh lainnya bisa mengakses dan mencari setiap kata kunci dari putusan-putusan Mahkamah Agung terkait Pengadilan Hubungan Industrial. Indeks juga menyediakan *link* url putusan ke website resmi Mahkamah Agung. Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan proyek-proyek penelitian berikutnya dengan kekayaan data di dalamnya. Penelitian ini juga bisa menjadi bahan untuk penggalian yurisprudensi dan bahan untuk advokasi atau penanganan kasus perburuhan.

Indeks hukum ini dapat diakses dengan klik link: [www.indekshukum.org](http://www.indekshukum.org)

Penelitian ini berhasil terlaksana atas dukungan dari The Asia Foundation untuk program E2J (*Educating and Equipping Tomorrow's Justice Sector Reformers*), profilnya dapat dilihat di lama berikut ini [http://ms.pendidikanhukumklinis.net/?page\\_id=126](http://ms.pendidikanhukumklinis.net/?page_id=126). Lembaga-lembaga yang terlibat aktif dalam proses penelitian adalah Masyarakat Pemantau Peradilan Fakultas Hukum UI (MaPPI FHUI) yang profilnya dapat dilihat di laman berikut <http://www.pemantauperadilan.or.id/>, dan Lembaga Independensi Peradilan (LeIP) dapat diakses profilnya di laman berikut <http://www.leip.or.id/>.





UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 2 TAHUN 2004  
TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :**
- a. bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
  - b. bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah;
  - c. bahwa 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 dengan kebutuhan masyarakat;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, dan c perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Mengingat :**
1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2951) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 35 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3879);
  3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3316);

4. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Tahun 1986 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3327);
5. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

**Dengan persetujuan bersama antara  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA  
DAN  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. 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.
2. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. 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.
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
5. 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.

6. Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

7. Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
11. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
12. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya



dalam satu perusahaan.

13. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
14. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
15. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
16. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
17. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
18. Hakim adalah Hakim Karier Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial.
19. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/ serikat buruh dan organisasi pengusaha.
20. Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
21. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

## **Pasal 2**

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan

d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

### **Pasal 3**

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

### **Pasal 4**

(1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

(2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

(3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

(4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

(6)

### **Pasal 5**

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

**BAB II**  
**TATA CARA**  
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**Bagian Kesatu**

**Penyelesaian Melalui Bipartit**

**Pasal 6**

- (1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nama lengkap dan alamat para pihak;
  - b. tanggal dan tempat perundingan;
  - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
  - d. pendapat para pihak;
  - e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
  - f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

**Pasal 7**

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- (3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- (4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

- (5) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) 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 mendapat penetapan eksekusi.

Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), 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.

## **Bagian Kedua**

### **Penyelesaian Melalui Mediasi**

#### **Pasal 8**

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

#### **Pasal 9**

Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

#### **Pasal 10**

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.

#### **Pasal 11**

- (1) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

#### **Pasal 12**

Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

- (2) seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan

perundang-undangan yang berlaku.

Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

(3)

### Pasal 13

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

(1)

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (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.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut :

- a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e 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 mendapat penetapan eksekusi;
- c. dalam hal 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

(3)

eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

#### **Pasal 14**

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

#### **Pasal 15**

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).

#### **Pasal 16**

Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri.

### **Bagian Ketiga**

#### **Penyelesaian Melalui Konsiliasi**

#### **Pasal 17**

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

#### **Pasal 18**

- (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.
- (2) Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- (3) Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

#### **Pasal 19**

Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat :

- (1)
  - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
  - b. warga negara Indonesia;
  - c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
  - d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S-1);
  - e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
  - f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
  - g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
  - h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
  - i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Konsiliator yang telah terdaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

(2)

#### **Pasal 20**

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

#### **Pasal 21**

- (1) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

#### **Pasal 22**

- Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-
- (1) undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

- Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka
- (2) harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

(3)

### **Pasal 23**

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

- (1) wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka :

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- (2) c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- (3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut :

- a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. dalam hal 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.

### **Pasal 24**

Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah



satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

- (1) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

(2)

#### **Pasal 25**

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

#### **Pasal 26**

- (1) Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara.
- (2) Besarnya honorarium/imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

#### **Pasal 27**

Kinerja konsiliator dalam satu periode tertentu dipantau dan dinilai oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

#### **Pasal 28**

Tata cara pendaftaran calon, pengangkatan, dan pencabutan legitimasi konsiliator serta tata kerja konsiliasi diatur dengan Keputusan Menteri.

### **Bagian Keempat**

#### **Penyelesaian Melalui Arbitrase**

##### **Pasal 29**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

##### **Pasal 30**

- (1) Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

##### **Pasal 31**

Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam

(1) Pasal 30 ayat (1) harus memenuhi syarat :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. cakap melakukan tindakan hukum;
- c. warga negara Indonesia;
- d. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- e. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
- f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- g. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
- h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Ketentuan mengenai pengujian dan tata cara pendaftaran arbiter diatur dengan Keputusan Menteri.

### **Pasal 32**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.

(2) Kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya memuat :

- (1) a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- (2) b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. jumlah arbiter yang disepakati;
- (3) d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

### **Pasal 33**

Dalam hal para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3) para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang.

Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-

lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud.

Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja,

- (1) sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

Penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4)

- (2) dilakukan secara tertulis.

Dalam hal para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

- (3) Dalam hal para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.
- (4) Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan.

Seseorang yang menerima penunjukan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis.

- (5)

#### **Pasal 34**

- (6)

- (7)

- (8)

- (1) Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (8) membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih.

- (2) Perjanjian penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- c. biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan

para pihak yang berselisih dan arbiter;

- f. pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
- g. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Perjanjian arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

- (3) Dalam hal arbitrase dilakukan oleh beberapa arbiter, maka asli dari perjanjian tersebut diberikan kepada Ketua Majelis Arbiter.

### **Pasal 35**

Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1), maka (4) yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak.

Arbiter yang akan menarik diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak.

- (1) Dalam hal para pihak dapat menyetujui permohonan penarikan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka yang bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dalam penyelesaian kasus tersebut.
- (2) Dalam hal permohonan penarikan diri tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima.
- (3)

### **Pasal 36**

(4)

(1) Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak.

(2) Dalam hal arbiter yang dipilih oleh para pihak mengundurkan diri, atau meninggal dunia, maka penunjukan arbiter pengganti diserahkan kepada pihak yang memilih arbiter.

- (3) Dalam hal arbiter ketiga yang dipilih oleh para arbiter mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para arbiter harus menunjuk arbiter pengganti berdasarkan kesepakatan para arbiter.
- (4)

Para pihak atau para arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) harus sudah mencapai kesepakatan menunjuk arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja.

- (5) Apabila para pihak atau para arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak atau salah satu arbiter atau para arbiter dapat meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan arbiter pengganti

dan Pengadilan harus menetapkan arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permintaan penggantian arbiter.

#### **Pasal 37**

Arbiter pengganti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 harus membuat pernyataan kesediaan menerima hasil-hasil yang telah dicapai dan melanjutkan penyelesaian perkara.

#### **Pasal 38**

- (1) Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan.
- (2) Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.
- (3) Putusan Pengadilan Negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan.

#### **Pasal 39**

- (1) Hak ingkar terhadap arbiter yang diangkat oleh Ketua Pengadilan ditujukan kepada Ketua Pengadilan yang bersangkutan.  
Hak ingkar terhadap arbiter tunggal yang disepakati diajukan kepada
- (2) arbiter yang bersangkutan.
- (3) Hak ingkar terhadap anggota majelis arbiter yang disepakati diajukan kepada majelis arbiter yang bersangkutan.

#### **Pasal 40**

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

#### **Pasal 41**

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

#### **Pasal 42**

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.

### **Pasal 43**

(1) Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai.

Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya.

Dalam hal terdapat biaya yang dikeluarkan berkaitan dengan perjanjian penunjukan arbiter sebelum perjanjian tersebut dibatalkan oleh arbiter atau majelis arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), biaya tersebut tidak dapat diminta kembali oleh para pihak.

### **Pasal 44**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.

(1) Apabila perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan  
(2) arbiter atau majelis arbiter.

Akta Perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

(3) Pendaftaran Akta Perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan sebagai berikut :

- (4) a. Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian;
- b. apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. 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.

Apabila upaya perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

#### **Pasal 45**

- (5)
- (1) Dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter.
- (2) Arbiter atau majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter atau majelis arbiter.

#### **Pasal 46**

- (1) Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.
- (2) Sebelum memberikan keterangan para saksi atau saksi ahli wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing.
- (3) Biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan untuk melaksanakan pengambilan sumpah atau janji terhadap saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.
- (4) Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.
- (5) Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli yang diminta oleh arbiter dibebankan kepada para pihak.

#### **Pasal 47**

- Barang siapa yang diminta keterangannya oleh arbiter atau majelis arbiter guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan
- (1) industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan
- (2) seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta
- (3) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

#### **Pasal 48**

Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.

### **Pasal 49**

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

### **Pasal 50**

(1) Putusan arbitrase memuat :

- a. kepala putusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
- b. nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
- c. nama lengkap dan alamat para pihak;
- d. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
- e. ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
- f. pertimbangan yang menjadi dasar putusan;
- g. pokok putusan;
- h. tempat dan tanggal putusan;
- i. mulai berlakunya putusan; dan
- j. tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Tidak ditandatangani putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan.

Alasan tentang tidak adanya tanda tangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dicantumkan dalam putusan.

Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan.

(2)

### **Pasal 51**

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didaftarkan di (4) Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.

Dalam hal putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar (1) putusan diperintahkan untuk dijalankan.

Perintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus diberikan dalam (2) waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat



dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

(3)

### **Pasal 52**

(4)

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

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.

Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan.

(2)

(3)

### **Pasal 53**

Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

### **Pasal 54**

Arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter atau majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut.

**BAB III**  
**PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**Bagian Kesatu**

**Umum**

**Pasal 55**

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

**Pasal 56**

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

**Pasal 57**

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

**Pasal 58**

Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

**Pasal 59**

- (1) Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan.
- (2) Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

**Pasal 60**

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri (1) terdiri dari :

- a. Hakim;
- b. Hakim Ad-Hoc;
- c. Panitera Muda; dan
- d. Panitera Pengganti.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :

- (2)a. Hakim Agung;
- b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
- c. Panitera.

## **Bagian Kedua**

### **Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Hakim Kasasi**

#### **Pasal 61**

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

#### **Pasal 62**

Pengangkatan Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **Pasal 63**

(1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.

(2) Calon Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.

Ketua Mahkamah Agung mengusulkan pemberhentian Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial kepada Presiden.

(3)

#### **Pasal 64**

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. warga negara Indonesia;
- b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;
- e. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. berpendidikan serendah-rendahnya Strata Satu (S-1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan Sarjana

Hukum; dan

- h. berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

### **Pasal 65**

- (1) Sebelum memangku jabatannya, Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agama atau kepercayaannya, bunyi sumpah atau janji itu adalah sebagai berikut :

? Saya bersumpah/berjanji dengan sungguh-sungguh bahwa saya untuk memperoleh jabatan saya ini, langsung atau tidak langsung, dengan menggunakan nama atau cara apapun juga, tidak memberikan atau menjanjikan barang sesuatu kepada siapapun juga.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatan ini, tidak sekali-kali akan menerima langsung atau tidak langsung dari siapapun juga suatu janji atau pemberian.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, akan setia kepada dan akan mempertahankan serta mengamalkan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa, dasar negara, dan ideologi nasional, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan segala undang-undang serta peraturan lain yang berlaku bagi negara Republik Indonesia.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya senantiasa akan menjalankan jabatan saya ini dengan jujur, seksama dan dengan tidak membedakan orang dan akan melaksanakan kewajiban saya sebaik-baiknya dan seadil-adilnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.?

Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diambil sumpah atau janjinya oleh Ketua Pengadilan Negeri atau pejabat yang ditunjuk.

- (2)

### **Pasal 66**

Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai :

- a. anggota Lembaga Tinggi Negara;
- b. kepala daerah/kepala wilayah;
- (1) c. lembaga legislatif tingkat daerah;
- d. pegawai negeri sipil;
- e. anggota TNI/Polri;
- f. pengurus partai politik;
- g. pengacara;
- h. mediator;
- i. konsiliator;

j. arbiter; atau

k. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Dalam hal seorang Hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), jabatannya sebagai Hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan.

### **Pasal 67**

(2)

(1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena :

- a. meninggal dunia;
- b. permintaan sendiri;
- c. sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;
- d. telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;
- e. tidak cakap dalam menjalankan tugas;
- f. atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan; atau
- g. telah selesai masa tugasnya.

Masa tugas Hakim Ad-Hoc untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

### **Pasal 68**

Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatannya dengan alasan :

- a. dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan;
  - b. selama 3 (tiga) kali berturut-turut dalam kurun waktu 1 (satu) bulan melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya tanpa alasan yang sah; atau
  - c. melanggar sumpah atau janji jabatan.
- (1) Pemberhentian tidak dengan hormat dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk mengajukan pembelaan kepada Mahkamah Agung.

### **Pasal 69**

Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial sebelum diberhentikan tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1), dapat diberhentikan sementara dari jabatannya.

Hakim Ad-Hoc yang diberhentikan sementara sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1), berlaku pula ketentuan sebagaimana dimaksud dalam (2) Pasal 68 ayat (2).

### **Pasal 70**

Pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.

(1)

Untuk pertama kalinya pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur serikat pekerja/ serikat buruh dan 5 (lima) orang dari unsur organisasi pengusaha.

(2)

### **Pasal 71**

Ketua Pengadilan Negeri melakukan pengawasan atas pelaksanaan (1) tugas Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sesuai dengan kewenangannya.

Ketua Mahkamah Agung melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim Kasasi, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sesuai dengan kewenangannya.

(2)

Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim dan Hakim Ad-Hoc.

Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Ketua Mahkamah Agung dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim Kasasi.

Petunjuk dan teguran sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak boleh mengurangi kebebasan Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Hakim Kasasi Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan (1) memutus perselisihan.

(2)

(3)

(4)

(5)

#### **Pasal 72**

Tata cara pengangkatan, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat, dan pemberhentian sementara Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, Pasal 68, dan Pasal 69 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

#### **Pasal 73**

Tunjangan dan hak-hak lainnya bagi Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Presiden.

### **Bagian Ketiga Sub Kepaniteraan dan Panitera Pengganti**

#### **Pasal 74**

- (1) Pada setiap Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya, Panitera Muda sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti.

#### **Pasal 75**

- (1) Sub Kepaniteraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) mempunyai tugas :
  - a. menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial; dan
  - b. membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.
- (2) Buku perkara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, sekurang-kurangnya memuat nomor urut, nama dan alamat para pihak, dan jenis perselisihan.

### **Pasal 76**

Sub Kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian surat panggilan sidang, penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan.

### **Pasal 77**

(1) Untuk pertama kali Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dari Pegawai Negeri Sipil dari instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai persyaratan, tata cara pengangkatan, dan (2) pemberhentian Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diatur lebih lanjut menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Pasal 78**

Susunan organisasi, tugas, dan tata kerja Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

### **Pasal 79**

(1) Panitera Pengganti bertugas mencatat jalannya persidangan dalam Berita Acara.

(2) Berita Acara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Panitera Pengganti.

### **Pasal 80**

Panitera Muda bertanggung jawab atas buku perkara dan surat-surat (1) lainnya yang disimpan di Sub Kepaniteraan.

Semua buku perkara dan surat-surat sebagaimana dimaksud dalam (2) ayat (1) baik asli maupun foto copy tidak boleh dibawa keluar ruang kerja Sub Kepaniteraan kecuali atas izin Panitera Muda.

## **BAB IV**

### **PENYELESAIAN PERSELISIHAN**

#### **MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

##### **Bagian Kesatu**

##### **Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim**

##### **Paragraf 1**

##### **Pengajuan Gugatan**

### **Pasal 81**

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.



### **Pasal 82**

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.

### **Pasal 83**

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.
- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

### **Pasal 84**

Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.

### **Pasal 85**

- (1) Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban.
- (2) Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat.

### **Pasal 86**

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikut dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

### **Pasal 87**

Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

### **Pasal 88**

- (1) Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
- (2) Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2).

- Untuk membantu tugas Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditunjuk seorang Panitera Pengganti.
- (3)

## **Paragraf 2**

### **Pemeriksaan Dengan Acara Biasa**

#### **Pasal 89**

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.

- (1) Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui
- (2) disampaikan di tempat kediaman terakhir.

Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kepala Kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir.

- (3) Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan.

- Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak
- (4) dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya.

- (5)

#### **Pasal 90**

Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.

Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

- (1)

#### **Pasal 91**

- Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna
- (2) penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Dalam hal keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka

- (1) harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

- (2)

(3)

### **Pasal 92**

Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1).

### **Pasal 93**

- (1) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya.
- (2) Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan.
- (3) Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan.

### **Pasal 94**

- (1) Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi.

- Dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.
- (2)

### **Pasal 95**

Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.

- (1) Setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan.
- (2) Setiap orang yang tidak mentaati tata tertib persidangan sebagaimana
- (3) dimaksud dalam ayat (2), setelah mendapat peringatan dari atau atas perintah Ketua Majelis Hakim, dapat dikeluarkan dari ruang sidang.

### **Pasal 96**

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

- (1) 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.

Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

- Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan
- (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan
  - (3) Industrial.

Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

(4)

### **Pasal 97**

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### **Paragraf 3**

#### **Pemeriksaan Dengan Acara Cepat**

### **Pasal 98**

- (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.

- Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya
- (2) permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.

- Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak
- (3) dapat digunakan upaya hukum.

### **Pasal 99**

- Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud
- (1) dalam Pasal 98 ayat (2), menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.

Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

(2)

### **Paragraf 4**

#### **Pengambilan Putusan**

### **Pasal 100**

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

### **Pasal 101**

- (1) Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum.
- (2) Dalam hal salah satu pihak tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Majelis Hakim memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.
- (3) Putusan Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial.  
Tidak dipenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)
- (4) berakibat putusan Pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum.

### **Pasal 102**

Putusan Pengadilan harus memuat :

- (1) 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 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.

Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

(2)

### **Pasal 103**

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

#### **Pasal 104**

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Panitera Pengganti.

#### **Pasal 105**

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (2).

#### **Pasal 106**

Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan.

#### **Pasal 107**

Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

#### **Pasal 108**

Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi.

#### **Pasal 109**

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

#### **Pasal 110**

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja :

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

### **Pasal 111**

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

### **Pasal 112**

Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.

## **Bagian Kedua**

### **Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim Kasasi**

#### **Pasal 113**

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

#### **Pasal 114**

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **Pasal 115**

Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

## **BAB V**

### **SANKSI ADMINISTRASI DAN KETENTUAN PIDANA**

#### **Bagian Kesatu**

##### **Sanksi Administratif**

#### **Pasal 116**

- (1) Mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Panitera Muda yang tidak menerbitkan salinan putusan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan

ditandatangani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 dan Panitia yang tidak mengirimkan salinan kepada para pihak paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Pasal 117**

Konsiliator yang tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana (1) dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) butir b atau tidak membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf e dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.

Konsiliator yang telah mendapatkan teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator.

(2) Sanksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.

Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai konsiliator

(3) diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

(4)

### **Pasal 118**

Konsiliator dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai konsiliator dalam hal :

- a. konsiliator telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 ayat (2) sebanyak 3 (tiga) kali;
- b. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
- c. menyalahgunakan jabatan; dan/atau
- d. membocorkan keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

### **Pasal 119**

(1) Arbiter yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja dan dalam jangka waktu perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) dan ayat (3) atau tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.

Arbiter yang telah mendapat teguran tertulis 3 (tiga) kali sebagaimana

(2) dimaksud dalam ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter.

Sanksi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang



(3) sedang ditanganinya.

Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai arbiter diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

(4)

### **Pasal 120**

Arbiter dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter dalam hal :

- a. arbiter paling sedikit telah 3 (tiga) kali mengambil keputusan arbitrase perselisihan hubungan industrial melampaui kekuasaannya, bertentangan dengan per-aturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d dan e dan Mahkamah Agung telah mengabulkan permohonan peninjauan kembali atas putusan-putusan arbiter tersebut;
- b. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
- c. menyalahgunakan jabatan;
- d. arbiter telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) sebanyak 3 (tiga) kali.

Sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mulai berlaku sejak tanggal arbiter menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.

### **Pasal 121**

(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117, Pasal 118, Pasal 119 dan Pasal 120 dijatuhkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Tata cara pemberian dan pencabutan sanksi akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(1)

## **Bagian Kedua**

(2)

### **Ketentuan Pidana**

#### **Pasal 122**

Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 47 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 90 ayat (2), Pasal 91 ayat (1) dan ayat (3), dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

(1)

(2)

## **BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN**

### **Pasal 123**

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial pada usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, maka perselisihannya diselesaikan sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

## **BAB VII KETENTUAN PERALIHAN**

### **Pasal 124**

(1) Sebelum terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan (2) undang-undang ini, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang telah diajukan kepada :

- a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
- b. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf a yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
- c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
- d. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf c yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung.

**BAB VIII**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 125**

(1) Dengan berlakunya undang-undang ini, maka :

- a. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227); dan
- b. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686);
- c. dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pada saat undang-undang ini mulai berlaku, semua Peraturan Perundang-undangan yang merupakan Peraturan Pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227) dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686) dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang ini.

**Pasal 126**

Undang-undang ini mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta  
pada tanggal 14 Januari 2004  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,  
ttd.  
MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 14 Januari 2004  
SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,  
ttd.  
BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2004 NOMOR 6

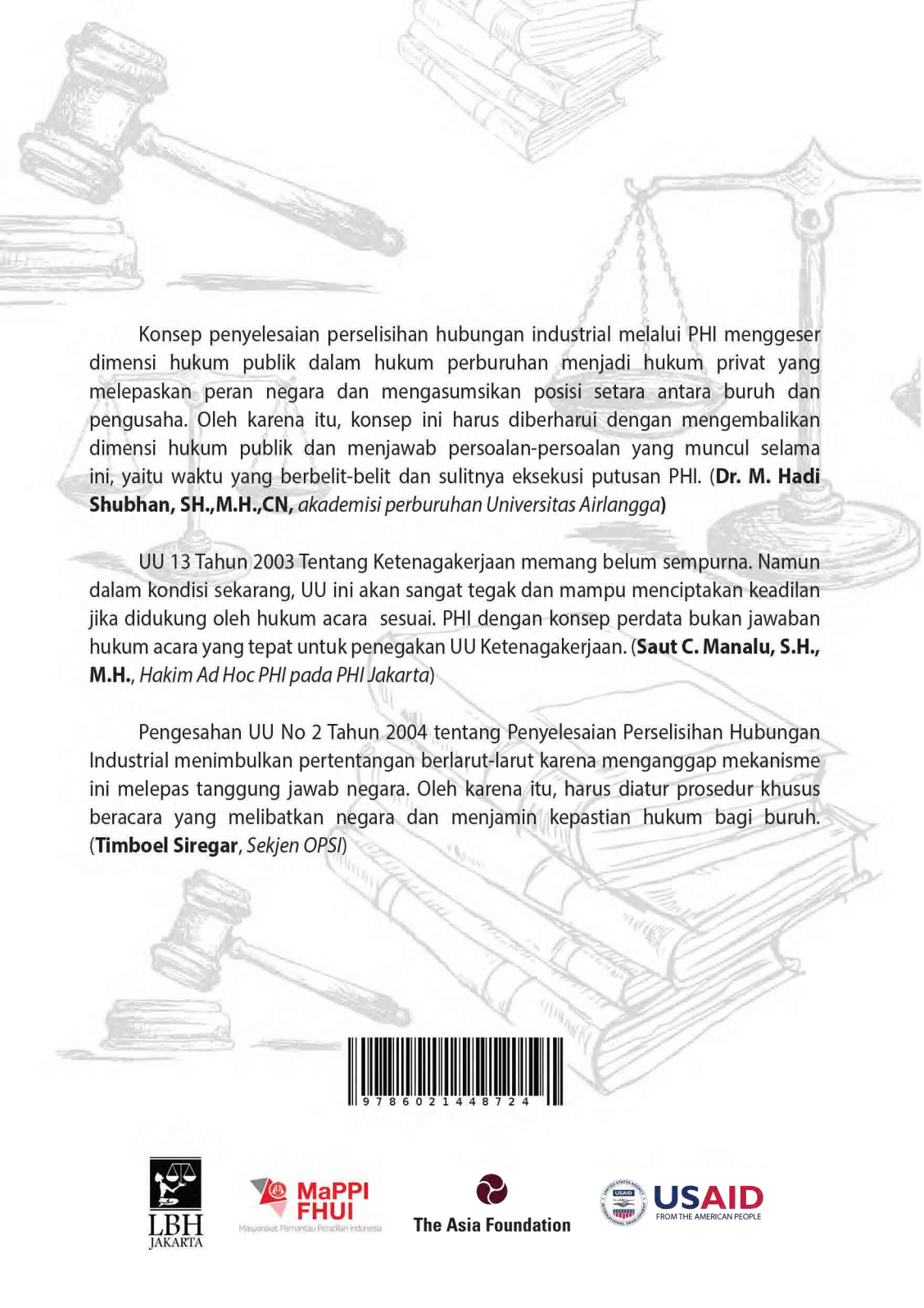
Salinan sesuai dengan aslinya

Deputi Sekretaris Kabinet

Bidang Hukum dan Perundang-  
undangan,

Lambock V. Nahattands





Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI menggeser dimensi hukum publik dalam hukum perburuhan menjadi hukum privat yang melepaskan peran negara dan mengasumsikan posisi setara antara buruh dan pengusaha. Oleh karena itu, konsep ini harus diberharui dengan mengembalikan dimensi hukum publik dan menjawab persoalan-persoalan yang muncul selama ini, yaitu waktu yang berbelit-belit dan sulitnya eksekusi putusan PHI. **(Dr. M. Hadi Shubhan, SH.,M.H.,CN, akademisi perburuhan Universitas Airlangga)**

UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memang belum sempurna. Namun dalam kondisi sekarang, UU ini akan sangat tegak dan mampu menciptakan keadilan jika didukung oleh hukum acara sesuai. PHI dengan konsep perdata bukan jawaban hukum acara yang tepat untuk penegakan UU Ketenagakerjaan. **(Saut C. Manalu, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc PHI pada PHI Jakarta)**

Pengesahan UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menimbulkan pertentangan berlarut-larut karena menganggap mekanisme ini melepas tanggung jawab negara. Oleh karena itu, harus diatur prosedur khusus beracara yang melibatkan negara dan menjamin kepastian hukum bagi buruh. **(Timboel Siregar, Sekjen OPSI)**

