

**GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PEKERJA  
(Studi Kasus Perkara Nomor 972K/Pdt.Sus-PHI/2018)**

**INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE CLAIMS TERMINATION  
BY WORKERS  
(Case Study of Case Number 972K/Pdt.Sus-PHI/2018)**

Yana Sukma Permana,  
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, Jakarta  
[yanasukma@iblam.ac.id](mailto:yanasukma@iblam.ac.id)

Aep Saepudin  
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, Jakarta  
[aepssaepudin896@gmail.com](mailto:aepssaepudin896@gmail.com)

<b>Abstrak</b>	<p><i>Indonesia adalah negara hukum, sebagaimana tercantum dalam pasal 1 ayat (3) Undang-undang dasar 1945, yang berbunyi “ Indonesia adalah Negara Hukum” undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan dapat dikatakan sebagai hukum materil dalam bidang ketenaga kerjaan.Tentunya sebagai hukum materil jika ada pelanggaran -pelanggaran yang dilakukan terhadap Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentunya harus ada hukum formil dalam penegakan hukum materil tersebut.Sebagai hukum positif yang mengatur urusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Negara Republik Indonesia saat ini adalah Undang-undang Negara Republik Indonesia nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ( UUPPHI ). Seperti permasalahan hukum perselisihan hubungan industrial pemutusan kerja yang terjadi antara Teti Sunarti ( pekerja ) dengan Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia ( DPP APBMI ). Dalam hal ini mengeluarkan pekerja dengan alasan Ketua Umum DPP APBMI tidak nyaman dengan keberadaan pekerja. Pekerja meminta kepada DPP APBMI untuk memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Rumusan masalah : 1). Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan</i></p>
----------------	--

	<p>kerja di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat? 2). Bagaimana Penerapan Kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja setelah perkara berkekuatan hukum tetap ?. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Normatif yaitu penelitian hukum yang bertujuan untuk menggambarkan tentang penemuan-penemuan, norma-norma, asas-asas hukum positif, sistematika hukum yang telah tersedia dan terkandung didalam data sekunder. Kesimpulan tindakan DPP APBMI mengeluarkan pekerja tanpa diikuti oleh proses hukum mengakibatkan pekerja menggugat, sebagai kompensasinya DPP APBMI harus memberikan Kompensasi kepada pekerja sebesar Rp. 71.200.000 ( tujuh puluh satu juta dua ratus ribu rupiah ).</p> <p>Kata Kunci : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja,</p>
<p><b>Abstract</b></p>	<p>Indonesia is a state of law, as stated in Article 1 paragraph (3) of the 1945 Constitution, which reads "Indonesia is a State of Law" Law number 13 of 2003 concerning Manpower can be said to be a material law in the field of manpower. material law if there are violations committed against Law number 13 of 2003 concerning Manpower, of course there must be a formal law in enforcing the material law. The Republic of Indonesia number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes (UUPPHI). Such as the legal issues of industrial relations disputes, termination of employment that occurred between Teti Sunarti (a worker) and the Central Board of the Association of Indonesian Loading and Unloading Companies (DPP APBMI). In this case, expel workers on the grounds that the General Chairperson of the APBMI DPP is uncomfortable with the presence of workers. Workers ask the DPP APBMI to provide compensation in accordance with the applicable laws and regulations. Problem formulation: 1). How is the settlement of industrial relations disputes regarding termination of employment in the industrial relations court at the Central Jakarta District Court? 2). How is the application of compensation due to termination of employment after the case has permanent legal force? This research uses a normative research type, namely legal research that aims to describe the findings,</p>

*norms, positive legal principles, legal systematics that have been available and contained in secondary data. The conclusion of the APBMI DPP's action to expel workers without being followed by a legal process resulted in workers suing, as compensation the APBMI DPP must provide compensation to workers in the amount of Rp. 71.200.000 (seventy one million two hundred thousand rupiah).*

*Keywords : Settlement of Industrial Relations Disputes, Termination of Employment,*

## PENDAHULUAN

Secara teoritis maupun praktis hukum sbagai sebuah disiplin ilmu hendaknya memiliki model analisis yang mampu menyelesaikan ragam persoalan ,satu hal yang mengganggu adalah terlalu sempitnya lingkup batasan hukum yang dikemukakan yang dikemukakan para teoritis konvensional. Hukum digambarkan sebagai wilayah tertutup atau kedap air, akibatnya tidak ada tempat (tidak tersedianya) bagi pandangan diluar klaim itu, hal ini muncul karena semacam kepercayaan yang sangat kuat bahwa hukum adalah wilayah terkerangkeng dalam logika saja. Akibat keterbatasan metodologi tidak dapat dihindari, hukummengalami kesulitan untuk melakukan terobosan analisis bahkan kesulitan membentuk desain analisisnya sendiri.<sup>1</sup>

Sebagai wilayah yang terbuka ,hukum mejadi domain bagi telaah disiplin ilmu lain (multi) , sistem pengajaran akan mengalami perombakan,karena secara filosofis dan metodologis hukum mengalami perubahan dari tatanan yang steril menjadi multi (pluralis) kultural, sebagaimana deskripsi Satjipto Rahardjo, "Teaching Order Finding Dis Order " bahwa ilmu hukum berkembang dari yang terkotak-kotak menuju holistik.<sup>2</sup>

Indonesia adalah Negara Hukum ,sebagaimana ketentuan yang tercantum dalam pasal 1 ayat (3) Undang-undang Dasar Negara

---

<sup>1</sup> H.R. Otje Salman ,*Teori Hukum Mengingat,Mengumpulkan,membuka Kembali*,( PT. Afika Aditama, bandung ,2007)hlm 12

<sup>2</sup> Satjipto Rahardjo, *Mengajarkan Keteraturan Menemukan Ketidak Teraturan*(Teaching Order Finding Dis Order), Pidato Emeritus , FH,15 Desember 2000

Republik Indonesia Tahun 1945,” yang berbunyi “ Negara Indonesia adalah Negara Hukum”.<sup>3</sup>

Pennertian negara Hukum terdapat beberapa rumusan , dalam Ensiklopedia Indonesia dirumuskan sebagai berikut ;<sup>4</sup>

“Negara Hukum (Bahasa Belanda:rechstaat): Negara bertujuan untuk menyelenggarakan ketertiban hukum , yakni tata tertib yang umumnya berdasarkan hukum yang ada pada Rakyat .Neagara hukum menjaga ketertiban hukum supaya jangan terganggu dan agar semuanya berjalan menurut hukum “.

Sebagai negara hukum dijamin melalui undang-undang hak-hak dasar setiap warga negara ,satu dari hak dasar yang dimaksud adalah , hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>5</sup>guna menjamin dan melindungi hak tersebut diterbitkan berbagai peraturan [erundang-undangan agar setiap warga negara terlindungi haknya untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama ,dalam mencari dan memilih kesempatan kerja yang ada.selama bekerja mereka juga mendapatkan jaminan perlindungan dan kesejahteraan lahir dan batin termasuk jaminan perlindungan dari kehilangan pekerjaan secara semena-mena.<sup>6</sup>

Sebagai negara hukum,segala tatanan dan peraturan perundang-undangan dibuat sesuai dengan keperluan dan kepentingan untuk mengatur agar hubungan kenegaraan maupun hubungan kemasyarakatan dapat berjalan aman,tertib, dan nyaman .apabila terjadi permasalahan telah ada peraturan yang dibuat khusus sebagai hukum positif yang diberlakukan untuk menyelesaikannya.

Sebagai hukum positif yang mengatur urusan ketenagakerjaan di negara republik Indonesia saat ini adalah Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang didalamnya mengatur tentang hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan/ataupengusaha/ kelompok pengusaha serta tugas dan peran pemerintah dalam mengawasi berjalannya hukum ketenagakerjaan tersebut agar tercapai hubungan industrial yang

---

<sup>3</sup> Lihat Undang-undang dasar 1945, pasal 1 ayat (3)

<sup>4</sup> Negara Hukum Ensiklopedia Indonesia, (N-Z),NV,W Van Hove Hlm 983

<sup>5</sup> Lihat Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2)

<sup>6</sup> Drs.Mohd. Syaufii Syamsudin SH.MH, Hukum Acara Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial(Jakarta ,Saran Bakti Persada,2010)1

harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Pada era industrial hubungan industrial yang harmonis, dinamis serta berkeadilan menjadi kebutuhan, namun hubungan industrial berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat bahkan perselisihan antara kedua pihak dari waktu ke waktu semakin kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian yang cepat, tepat dan murah<sup>7</sup>.

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 dikatakan sebagai hukum materiil, tentunya sebagai hukum materiil jika ada pelanggaran-pelanggaran terhadap UU Nomor 13 tahun 2003 harus ada hukum formil dalam penegakan hukum materiil tersebut. sebagai hukum positif yang mengatur urusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di negara Indonesia saat ini adalah Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UUPPHI) yang didalamnya mengatur tata cara penyelesaian apabila terjadi antara lain perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja (PHK) serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Seperti permasalahan perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja antara Teti Sunarti (pekerja) dengan Dewan pengurus Pusat Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia (DPP APBMI). Dalam hal ini DPP APBMI mengeluarkan pekerja dengan alasan Ketua umumnya merasa tidak nyaman dengan keberadaan pekerja, atas tindakan DPP APBMI tersebut pekerja meminta kepada DPP APBMI untuk memberikan kompensasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pihak DPP APBMI tidak bersedia memberikan kompensasi yang diminta pekerja, tetapi pihak DPP APBMI juga tidak mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja dan tidak memproses PHK terhadap pekerja secara hukum.

Sejak bulan maret 2017 pekerja tidak diberikan tugas pekerjaan dan juga tidak dibayarkan hak-hak lainnya sementara belum ada penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan

---

<sup>7</sup> Mhd.Syufii Syamsudin, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Jakarta; Sarana Bakti Persada, 2010) hlm 14-15

hubungan industrial antara pekerja dengan DPP APBMI, ini merupakan pelanggaran dalam hukum ketenagakerjaan.

Mengenai ketidakjelasan status pekerja di DPP APBMI sangat merugikan bagi pekerja oleh karena itu sangat penting bagi pekerja untuk memperoleh status mengenai kepegawaian sebagai pekerja di DPP APBMI. mengenai hal tersebut pekerja harus mengambil langkah insiatip untuk memproses permasalahan tersebut sebagai perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja kepada instansi dan lembaga yang bertugas menangani perkara PHI sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan diluar pengadilan maupun dipengadilan sesuai tata cara yang diatur di dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian PHI.

Selanjutnya pekerja mencatatkan PHI ke Suku Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi kota jakarta Utara, telah dilakukan proses mediasi dan Sudinakertrans. Jakarta Utara telah mengeluarkan surat anjuran No. 2017/-1.831 tanggal 19 mei 2017.

Terhadap anjuran tersebut pihak pekerja dapat ,enerima anjuran tersebut,tetapiihak DPP APBMI tidak melaksanakan anjuran yang tertuang dalam surat anjuran tersebut.

Makan langkah selanjutnya yang dilakukan pekerja mengajukan gugatan hubungan industrial pemutusan hubungan nkerja melalui pngadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusatdan tercatat dengan perkara No. 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST.

Sesuai dengan alur proses penyelesaian PHI pemutusan hubungan kerja pada pengadilan PHI pengadilan Jakarta Pusat dilakukan sebagaimana hukum acara yang berlaku sehingga perkara no. 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST telah diputud majelis hakim pada tanggal 06 juni 2019 dimana salah satu isi putusannya adalah menghukum tergugat (DPP APBMI) untuk membayar kepada penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja,uang penggantian hak ,upah proses PHK, dan uang THR tahun 2017 yang seluruhnya berjumlah Rp. 71.200.000,-(tujuh puluh satu juta dua ratus ribu rupiah).

Bahwa atas putusan pengadilan PHI pada pengadilan Jakarta Pusat perkara no. 20/Pdt.Sus-PHK/2018/PN.JKT.PST pihak tergugat DPP APBMI tidak dapat menerima putusan tersebut sehingga telah

melakukan upaya hukum Kasasi yang tercatat dengan perkara nomor 972K/Pdt.Sus-PHI/2018.

Perkara nomor 972K/Pdt.Sus-PHI/2018 telah dilakukan proses di Mahkamah Agung dan telah diputus oleh Majelis Hakim Kasasi pada tanggal 08 November 2018 yang isi putusannya adalah “menolak permohonan kasasi DPP APBMI “ dengan demikian pada saat ini perkara No. 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST telah berkekuatan hukum tetap

Maka=penulis mengambil judul Gugatan perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja oleh pekerja (putusan Mahamah Agung nomor 972K/Pdt.Sus-PHI/2018)

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Kerja di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan untuk mengetahui tentang penerapan kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja setelah perkara berkekuatan hukum tetap.

## **METODE**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum sebagai berikut;

Metode penelitian yang dipergunakan dalam tulisan ini adalah metode penelitian secara normative dengan pendekatan kualitatif, untuk menganalisa data yang mengacu pada perundang-undangan bertitik fokus kajian norma-norma hukum yang berlaku dengan cara mengambil sumber dari kepustakaan yang dilakukan drngan cara meneliti bahan-bahan pustaka yang merupakan data sekunder.

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui studi kepustakaan yang akan diperoleh data sekunder yaitu data yang diperoleh dari peraturan-peraturan hukum dan perundang-undangan , asas-asas, dan doktrin hukum, hasil penelitian , buku-buku dan makalah-makalah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan**

beberapa pengertian-pengertian secara umum dari beberapa yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan terutama mengenai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial terurai dibawah ini :

#### **1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan sudah merupakan hal penting yang harus

ditangani secara serius Tidak hanya bagi pekerja dan pengusaha saja ,tetapi peran pemerintah sangat dibutuhkan Untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis ,dinamis dan berkeadilanDiantara pelakunya yaitu pekerja dan pengusaha. Hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan yang mengatur Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berdasarkan pembayaran upah, Yaitu yang mengatur sejak dimulainya hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja, Penyelesaian perselisihan sampai pengakhiran hubungan kerja ( utrecht ).Sedangkan menurut Molenaar hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa<sup>8</sup>.

Ketentuan umum Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaandisebutkan pengertian ketenagakerjaan, tenaga kerja, dan pekerja/buruh sebagai berikut ;<sup>9</sup> Pasal 1 angka 1 ; Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum,selama dansesudah masa kerja” Pasal 1 angka 2 ; tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat .” Pasal 1 angka 3 ; Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah Atau imbalan dalam bentuk lain.” Cakupan dari ketenagakerjaan terbilang lebih luas jangkauan hukum ketenaga Kerjaan dibanding kan dengan hukum perdata yang diatur dalam buku III title 7A. Terdapat ketentuan yang mengatur penitik beratan pada aktivitas tenaga kerja dalam hubungan kerja.<sup>10</sup> Mengenai definisi hubungan kerja dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 disebutkan;<sup>11</sup>

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah” dan “hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari

---

<sup>8</sup> Mohd.Syaufii Syamsudin,(Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial,Saarana Bhakti Persada, Jakarta 2010)hlm. 41

<sup>9</sup> Lihat ketentuan umum Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1,

<sup>10</sup> [http://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan -dan-penjelasan-nya](http://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan-nya).

<sup>11</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15

perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.”

## 2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Setiap peraturan perundang-undangan yang dibuat, disahkan dan diberlakukan oleh penguasa, tentunya mempunyai tujuan tersendiri dalam mengakomodir kepentingan-kepentingan dalam suatu hal yang terjadi dimasyarakat .jika diidentifikasi tujuan dari undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka dalam regulasi itu sendiri terdapat 4 (empat) tujuan yang disebutkan pada Pasal 4 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan;<sup>12</sup>

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan.
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

## 3. Perjanjian kerja menurut Undang-undang.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja dalam mengikat hubungan kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>13</sup>

Dalam pembuatan perjanjian kerja dipersyaratkan dibuat atas dasar ;1) Kesepakatan kedua belah pihak, 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai perjanjian kerja dan hubungan kerja diatur didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 14 dan angka 15.<sup>14</sup>

Pasal 1 angka 14;

---

<sup>12</sup> Lihat Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 4

<sup>13</sup> Mohd. Syamsudin ,*perjanjian-perjanjian dalam hubungan industrial*(Sarana Bhakti Persada, Jakarta 2010)hlm 74

<sup>14</sup> Lihat Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 14,15

“perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”

Pasal 1 angka 15;

“hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Sedangkan mengenai syarat-syarat perjanjian kerja diatur didalam pasal 52.<sup>15</sup>

Perjanjian yang telah dibuat dan disepakati bersama tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak sebagaimana tercantum didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 55 “perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.”<sup>16</sup> Mengenai perjanjian kerja juga diatur juga dalam pasal 56 ayat(1), dan (2).

Pasal 56 ayat (1)” perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.” Pasal 56 ayat (2) “perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) didasarkan atas ;

- a. Jangka waktu tertentu
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu

Khusus untuk perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT).

## **B. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, pernyataan tersebut termuat dalam Pertimbangan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan

Hubungan industrial.ada 4 (empat) 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.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan

---

<sup>15</sup> Lihat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

<sup>16</sup> Lihat undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

hubungan industrial pasal 1 angka 1;<sup>17</sup>

“perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan Pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan npekerja/buruh Atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak , perselisihan Kepentingan , perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh Dalam satu perusahaan.

Sejak diberlakukan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan

Industrial dilakukan melalui dua jalur, yaitu diluar pengadilan dan (bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitase), dan jalur pengadilan negeri hingga Mahkamah Agung.<sup>18</sup>

### C. Upaya Hukum.

Hukumacara perdata mengenal dua bentuk upaya hukum, dan tentu berlaku juga dalam Hukumacara PPHI. Kedua upaya hukum itu adalah upaya hukum biasa, berupa perlawanan (verzet) Banding (revisi), dan kasasi (cassatie), dan upaya hukum luar biasa berupa peninjauan kembali (request civil), dan upaya hukum pihak ketiga (derden verzet). Suatu hal khusus dalam PPHI adalah tidak dibuka upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi.

### D. Tinjauan Umum Penyelesaian Upaya Hukum Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial

Berikut upaya hukum yang dapat dilakukan kepada Mahkamah Agung (MA) Yaitu;

#### 1. Kasasi

Undang-undang PPHI tidak mengatur secara khusus mengenai tata cara pengajuan maupun penyelesaian kasasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### 2. Peninjauan Kembali

Upaya hukum luar biasa berupa peninjauan kembali , merupakan suatu upaya hukum agar putusan pengadilan termasuk putusan pengadilan HI yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (incraht van gewijsde) kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum

---

<sup>17</sup> Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial pasal 1 angka 1

<sup>18</sup> Kata pengantar Ichwansyah-Kepala Dinas tenagakerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur (Aspek hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015) hlm xv

tetap.permohonan PK kepada MA dapat dilakukan apabila, terdapat hal atau keadaan tertentu yang dimaksud keadaan tertentu dapat berupa ditemukannya bukti baru (novum) dan/atau adanya kekhilapan /kekeliruan hakim dalam menerapkan hukumnya.

3. Pembatalan Pemutusan Arbitase  
Dalam undang-undang abitase dan alternatif penyelesaian sengketa, kewenangan untuk membatalkan putusan arbitase berada pada pengadilan negeri.

## A. Penyelesaian Perselisihan Di luar Pengadilan

### 1. Proses Bipartit

Teti sunarti (pekerja) telah dipekerjakan oleh Dewan Pimpinan Pusat Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia (DPP APBMI) sebagai sekretaris administrasi sejak 15 Januari 2014, namun sejak bulan maret 2017 telah dikeluarkan dan tidal lagi diberikan tugas pekerjaan dan tidak juga dibayarkan hak-haknya dan upah oleh DPP APBMI dengan alasan ketua umumnya H. Muhammad Fuadi tidak nyaman dengan keberadaan pekerja (Teti Sunarti).

Adapun proses dikeluarkannya pekerja sebagai berikut :

- a. Pada tanggal 13 february 2017 H. Muhammad Fuadi memanggil pekerja perihal pekerja dikeluarkan dari DPP APBMI, dengan alasan tidak nyaman ,tetapi pekerja diperbolehkan bekerja kembali.
- b. Pada tanggal 3 Maret 2017 pekerja dipanggil oleh Sdr.pudji(karyawan DPP APBMI dan menyerahkan gaji dan berkata kemauan ketua umum DPP APBMI kalau gaji yang diberikan gaji terakhir, dan pekerja tidak dibutuhkan lagi dengan diberikan uang kebijaksanaan sebesar Rp. 5.000.000, dan apabila masih bandel pekerja tidak diberikan pekerjaan. Terhadap tindakan ini pekerja meminta agar diproses sesuai peraturan undang-undang ketenagakerjaan.
- c. Pada tanggal 6 Maret Sdr. Pudji memanggil pekerja dan memberitahukan bahwa ketua umum DPP APBMI tetap ingin mengeluarkan pekerja, terhadap tindakan ini pekerja akan menerima dikeluarkan secara sepihak ,namun berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 ,yaitu uang pesangon 2 kali pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat (3),dan uang penggantian hak pasal 156 ayat (4) namun diantara kedua pihak tidak ada titik temu.

- d. Sejak bulan maret 2017 DPP APBMI tidak memberikan pekerja daaannn tidak pernah membayarkan upah serta tidak memberikan Tunjangan hari Raya (THR).

## 2. Proses Mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara.

- a. Bahwatidak ada titik temu antara DPP APBMI dengan pekerja dalam besarnya kompensasi dari keinginan DPP APBMI mengeluarkan pekerja secara sepihak.maka dengan surat pekerja tanggal 15 Maret 2017, pekerja telah menyampaikan surat permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial pada sudinakertrans. Kota administrasi Jakarta Utara;
- 1) Surat nomor 616/-1.831 tanggal 20 Maret 2017 sifat; segera hal panggilan penawaran
  - 2) Surat nomor 1524/-1.831 tanggal 29 Maret 2017 sifat;segera perihal panggilan sidang mediasi ke 1.
- b. Sudinakertrans. Kota Jakarta Utara telah mengeluarkan Anjuran nomor 2107/1.831 tanggal 9 Mei 2017 sifat penting hal anjuran sebagai berikut:
- Pesangon 4x2xRp. 4.000.000 Uang penghargaan masa kerja ; 2x Rp. 4.000.000
  - Penggantian perumahan ,pengobatan, danperawatan ; 15%xRp.40.000.000,-= Rp. 6.000.000
  - Upah Maret 2017 - April 2017 = 2x Rp. 4.000.000 = Rp. 8.000.000
  -
- 2). Agar pihak Sdri. Teti bersedia untuk menerima kompensasi sebagaimana dimaksud pada angka 1 tersebut diatas.
- 3). Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran.dengan catatan :
- a. Apabila pihak -pihak menerima anjuran ini , maka mediator Hubungan industrial akan membantu membuat perjanjian bersama untuk di daftarkan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat.
  - b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran , maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan

negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke mediator hubungan industrial.

- c. Ber19 mei 2017 melalui kuasanya pedasarkan surat anjuran nomor; 2107/-1831 tanggal 9 Mei 2017 pekerja telah meminta DPP APBMI untuk melaksanakan anjuran baik secara lisan maupun tulisan denan surat 012/YLBHK-CKI/B/V/2017 tertanggal 30 mei 2017 perihal pemberitahuan dan permintaan pelaksanaan anjuran Sudinakertrans.
- d. DPP APBMI tidak mau melaksanakan anuran Sudinkaertrans. Kota Jakarta Utara dengan memberikan surat hasil rapat pengurus perihal penyelesaian pesangon sdri, Teti yaitu 3 kali gaji atau 3x 4.jt.=12 jt. dengan teknis pembayaran pertama sebesar 4 jt. sisanya 8 jt dibayar Rp. 1 jt setiap bulan.  
Pekerja keberatan dengan sikap DPP APBMI ,oleh karena itu pekerja memproses perkara ini melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat.

### 3. Penyelesain Perselisihan melalui pengadilan .

Berdasarkan pasal 188 ayat (1) HIR/pasal 142 ayat (1) RBg. Bahwa pengajuan Gugatan disampaikan kepada pengadilan negeri dimana tergugat berdomisili. Tidak demikian halnya pengajuan gugatan pada perselisihan hubungan industrial yang gugatannya diajukan kepada pengadilan negeri dimana tempat pekerja/buruh bekerja. Dan wajib dilampiri risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi (pasal 81 dan 83 ayat(1) UUPHI)<sup>19</sup>.

Setelah melalui proses maka pada hari rabu tanggal 30 mei 2018 oleh Duta Baskara SH.MH,selaku ketua Majelis, Sweden Simarmata,SH.MH., dan Purwanto SH.MH., sbagai hakim anggota putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum hasil rapat, dan pada hari rabu, tanggal 06 juni 2018, dibantu oleh ppanitera pengganti pengadilan hubungan industrial pada pengadilan megeri jakarta Pusat,

- Mengadili dalam provisi ; menolak mtuntutan provisi penggugat.
  - Dalam eksepsi ; menolak eksepsi tergugat untuk seluruhnya.
  - Dalam pokok perkara
1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian

---

<sup>19</sup> Abdul khakim, dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia(Cet IV, Edisi Revisi,PT Citra Aditya Bakti,Bandung 2014)hlm 265-266

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat sejak putusan ini dibacakan.
3. Menghukum tergugat membayar kepada penggugat uang pesangon ,uang penggantian hak, upah proses PHK, uang penghargaan masa kerja, dan uang THR tahun 2017 yang seluruhnya berjumlah Rp. 71.200.000.
4. Membebaskan biaya perkara kepada negara sebesar Rp. 456.000,-(empat ratus lima puluh enam ribu rupiah).
5. Menolak ggatan penggugat untuk selain dan selebihnya.

#### 4. Penyelesaian Pada Tingkat Kasasi.

Mahkamah Agung memeriksa perkara perdata khusus perselisihan Hubungan industrial dalam tingkat kasaasi memutus sebagai berikut :

Dewan pengurus asosiasi perusahaan bongkar muat Indonesia , dalam hal ini Diwakili oleh H. Muhamma Fuadi selaku ketua umum dan Sahat Simatupang selaku sekretaris berkedudukan di Jl. Swasembada Timur XI No. 25 Tanjung Priok Provinsi DKI Jakarta .memberi kuasa kepada Ocy Jaya Saputra dan kawan-kawan dari konsultan hukum berkantor di Simatupang,Karen & Associates Jl. Anjungan no. 1 plumpang Jakarta Utara. Sebagai pemohon kasasi. Melawan Teti Sunarti bealamat di ujung menteng kota Bekasi yang diwakili oleh kuasanya Yana Sukma Permana SH,MH, dan kwan-kawan yang berkantor pada yaysan lembaga bantuan hukum Cki yang yang bealamat di Jl. Baru Ancol Jakarta Utara sebagai termohon kasasi .

Mahkamah Agung membaca surat -surat yang bersangkutan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini ;

1. Menimbang ,bahwa berdasarkan surat-surat yang bersangkutan penggugat telah mengajukan gugatan didepan persidangan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusatdan memohon kepada pengadilan untuk memberikan putusan.<sup>20</sup>
2. Bahwa terhadap gugatan tersebut, tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya;
  1. Gugatan penggugat telah salah orang (error in persona).
  2. Gugatan penggugat kabur ( Obscuur libel ).
  3. Gugatan kurang pihak (Plirium Litis Consortium ).
  4. Penggugat tidak memilik legal standing untuk menggugat ( non persona standi in judicio).
3. Bahwa terhadap gugatan tersebit dikabulkan sebagian olej pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta

<sup>20</sup>Lihat Putusan Nomor 972K/Pdt.Sus-PHI/2018, hlm 2-10

Pusat telah memberikan putusan nomor 20/Pdt.Sus\_PHI/2018/PN.JKT.PST tanggal 6 juni 2018.<sup>21</sup>

4. Pemohon kasasi dulu tergugat dengan oerantara kuasanya berdasar surat khusus tanggal 26 juni 2018 mengajukan permohonan kasasi sebagaimana pernyataan akta permohonan kasasi nomor 89/srt.KAS/PHI/2018/PN.JKT.PST, juncto no mor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST, yang dibuat oleh panitera PHI pada pengadilan negeri Jakarta Pusat , permohionan tersebut disertai memori kasasi yang diterima di kepaniteraan pengadilan negeri/ hubungan industrial Jakarta Pusat pada tanggal 12 juli , pemohon kasasi meminta agar :
  - Menerima permohonan dari pemohon kasasi
  - Membatalkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat tertanggal 6 juni 2018 dengan register perkara nomor 20/ Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST. Selanjutnya mengadili sendiri serta memutuskan ;

Dalam konvensi

Dalam eksepsi

1. Menerima aksepsi pemohon kasasi /dulu tergugat untuk seluruhnya
2. Menolak gugatan termohonkasasi/ dulu penggugat untuk keseluruhan atau setidaknya menyatakan gugatan termohon kasasi tidak dapat diterima (niet ontvankelijk4 verklaard).

Dalam pokok perkara

1. Menolak bahwa gugatann termohon kasasi untuk seluruhnya
2. Menyatakan bahwa pemohon kasasi tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan hukum
3. Menolak permintaan termohon kasasi berkaitan dengan pembayaran uang pesangon ,uang penghargaan, uang penggantian hak.

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm 10-11

4. Menolak permintaan termohon kasasi mengenai pembayaran uang jaminan hari tua (JHT).
5. Menolak permintaan termohon kasasi mengenai pembayaran upah bulan maret 2017 samapai bulan desember 2017.
6. Menolak permintaan termohon mengenai mpembayaran uang THR tahun 2017
7. Menolak permintaan termohon mengenai pembayaran upah sampai adanya putusan hukum yang berkekuatan tetap.
8. Membebankan biaya perkara sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila yang terhormat Majelis Hakim perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex auquoet bono).

#### Subsidiar

Bahwa terhadap memori kasasi, termohon kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 16 Agustus 2018 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi.

#### Pertimbangan Hakim;<sup>22</sup>

Bahwa terhadap alasan -alasan tersebut MA berpendapat pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut ;

1. Tergugat dalam jawabannya mengakui keberadaan penggugat di kantor DPP APBMI sejak bulan januari 2014 dan dibawa oleh Drs. Sodik Harjono.
2. Keberadaan penggugat disekretariat DPP APBMI adalah untuk bekerja mengerjakan tugas kesekretariatan DPP APBMI dan upah nya dibayar oleh DPP APBMI jelas ada

---

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm 8-10

hubungan kerja antara penggugat dengan DPP APBMI.

3. Karena PHK bukan disebabkan adanya kesalahan dari pekerja maka sudah tepat putusan *judex facti* yang memberikan kompensasi PHK berupa 2 kali pesangon ,uang penghargaan ,uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 155 Undang n-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditambah upah proses 3 bulan dan THR tahun 2017.
4. Bahwa putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukumdan/atau Undang-undang , sehingga permohonan kasasi pemohon kasasi DPP APBMI harus ditolak
5. Bahwa karena nilai gugatan ini dibawah ini Rp. 150.000.000 sebagaimana ditentukan dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2004 ,maka niaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada negara.
6. Memperhatiakn Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ,Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial , Undang-undang nomor 48 tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman , Undang-undang nomor 14 tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-undang nomor 5 tahun 2004 dan perubahan kedua dengan undang-undang nomor 3 tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan :

Mengadili ;

1. Menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi DPP APBMI
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara

Diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Kamis, tanggal 8 November 2018 oleh Sudrajat Dimiyati, SH.MH., hakim Agung yang ditetapkan oleh ketua Mahkamah Agung sebagai ketua Majelis, Sugeng Santoso, SH.MH dan Dr. Fauzan, SH.MH Hakim Ad Hoc PHI sebagai anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh anggota-anggota tersebut dibantu oleh Ayumi Susriani, SH.MH. panitera pengganti dan tidak dihadiri oleh para pihak.

## 5. Analisa Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara Nomor 972 K/ Pdt.Sus-PHI/2018

Sebagaimana diatur dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah dilakukan penyelesaian diluar pengadilan yang merupakan *Alternative Dispute Resolusen* (ADR) yaitu alternatif penyelesaian sengketa melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian diluar pengadilan yang disebut juga penyelesaian non litigasi.

Pemeriksaan dalam acara di pengadilan hubungan industrial terbagi dalam tiga macam, yaitu pemeriksaan isi gugatan, (dismisal proses), pemeriksaan acara biasa, dan pemeriksaan cepat.<sup>23</sup>

Ketentuan isi gugatan ini diatur dalam pasal 83 ayat (2) UUPHI. dalam proses di pengadilan tata usaha negara disebut dismissal proses (pasal 63 Undang-undang nomor 5 tahun 1986 tentang peradilan tata usaha negara yang kemudian diubah dengan undang-undang nomor 9 tahun 2004.<sup>24</sup>

Perkara nomor 972K/Pdt.Sus-PHI/2018 merupakan perkara tingkat kasasi yang diajukan oleh DPP APBMI pemohon kasasi/dhulu tergugat melawan Teti Sunarti termohon kasasi/ dahulu penggugat dalam perkara nomor 20/Pdt.Sus-PHI/PN.JKT.PST. yang telah diputus oleh

---

<sup>23</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Cetakan IV, Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2014) hlm 266-267

<sup>24</sup> Lihat surat edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 2 tahun 1991 tentang Petunjuk Pelaksanaan beberapa ketentuan dalam Undang-undang nomor 5 tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

majelis Hakim pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat pada tanggal 6 juni 2018.

Perkara nomor 20/Pdt.Sus-PHI/PN.JKT.PST, diajukan gugtannya oleh Sdri, Teti Sunarti (pekerja) diwakili kuasanya Yana Sukma Permana SH.MH dan kawan-kawan ,yang selanjutnya disebut penggugat, melawan DPP APBMI dalam hal ini diwakili oleh H.Muhammad Fuadi selaku ketua umum dan sahat simatupang selaku sekretaris ,berkedudukan di Jln.Swasenbada Timur No. 25 Tanjung Priok Jakarta Utaradengan memberikan kuasa kepada Oci Jaya Saputera SH. LL.M dan kawan-kawan untuk selanjutnya disebut tergugat.

Adapun analisis dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial perkara 972K/Pdt.Sus-PHI/2018 sebagai berikut :

- a. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja antara Teti Sunarti dengan DPP APBMI telah melalui proses penyelesaian diluar pengadilan:bipartit, namun tidak ada titik temu.
- b. Untuk dapat mendapatkan kejelasan status dan mengenai kompensasi pekerja telah mendaftarkan pencatatan melalui Sudinakertrans. Jakarta Utara,dan telah dilakukan mediasi juga telah dikeluarkan anjuran , naum pihak DPP APBMI tidak bersedia melaksanakan anjuran tersebut.
- c. Setelah dikeluarkannya putusan oleh pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat , DPP APBMI melakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung RI dan telah dikeluarkan putusan Mahkamah Agung perkara nonmor 972K/Pdt.Sus-PHI/2018 , sehingga perkara Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang gugatannya diajukan pihak pekerja nomor perkara 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST. telah berkekuatan hukum tetap.

Pendapat penulis terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan kerja telah sesuai dengan mekanisme yang ada dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial,tetapi DPP APBMI telah melakukan pelanggaran terhadap undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 155ayat (2):”selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubngan industrial belum ditetapkan ,bai pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”<sup>25</sup>

## A. Pelaksanaan Putusan Perkara Setelah Berkekuatan Hukum Tetap

---

<sup>25</sup> Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 155ayat (2).

## 1. Tujuan Penggugat mengajukan Gugatan di Pengadilan

Pihak-pihak yang berperkara dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan sesuai Kompetensi absolutnya dan kompetensi relatif, sebagaimana kewenangan hakim dapat memeriksa dan mengadili perkara yang diajukan oleh pihak-pihak yang berperkara. wewenang pengadilan menyelesaikan perkara diantara pihak yang bersengketa disebut yuridiksi contentiosa dan gugatannya berbentuk gugatan contentiosa atau disebut juga contentius.<sup>26</sup> gugatan contentiosa inilah yang dimaksud gugatan perdata dalam Praktek.<sup>27</sup>

Tujuan pihak-pihak yang berperkara menyerahkan perkara perdatanya kepada pengadilan adalah untuk menyelesaikan perkara mereka secara tuntas dengan putusan pengadilan, akan tetapi adanya putusan pengadilan saja belum berarti sudah selesai perkara mereka secara tuntas, melainkan kalau putusan tersebut telah dilaksanakan.<sup>28</sup>

Adapun tujuan pekerja mengajukan gugatan adalah sebagai berikut ;

- a. Penggugat berkepentingan mendapatkan status di DPP APBMI karena sejak maret tidak diberikan tugas dan hak-hak lainnya serta upah. tetapi DPP APBMI tidak mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja dan tidak juga memproses secara hukum.
- b. Dalam gugatan perkara perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja perkara nomor 20/Pdt.Sus-PHI/PN.JKT.PST penggugat berkepentingan untuk mendapatkan status.

Atas dasar tersebut penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja terhadap DPP APBMI melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat.

## 2. Proses Perkara berkekuatan hukum tetap

Perkara PHI pemutusan hubungan kerja nomor 20/Pdt.Sus-PHI/PN.JKT.PST yang Telah diputus oleh majelis hakim pada tanggal 6 mei 2018 majelis hakim telah memperhatikan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial dan ketentuan perundang-undangan.

## B. Pelaksanaan putusan secara sukarela

### 1. Proses permintaan secara sukarela

---

<sup>26</sup> M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata* (Sinar Grafika, Jakarta 2012) hlm, 46

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm 47

<sup>28</sup> H. Riduan Syahrini, *Buku Materi Dasar Hukum Acara Perdata* (PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009)

Langkah-langkah yang ditempuh pekerja dalam meminta pelaksanaan putusan secara sukarela kepada DPP APBMI sebagai berikut;

- a. Melalui kuasanya meminta pelaksanaan putusan pengadilan PHI nomor 20/Pdt.Sus-PHI/PN.JKT.PST yang telah berkekuatan hukum tetap yaitu dengan menyampaikan surat kepada DPP APBMI yang ditujukan kepada ketua Umum DPP APBMI.
- b. Melalui kuasanya meminta pelaksanaan putusan pengadilan PHI kepada ketua DPP APBMI namun surat ini tidak direspon.
- c. Melalui kuasanya mengajukan permohonan aanmaning terkait putusan yang ditujukan langsung kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat.

## 2. Proses Pelaksanaan eksekusi melalui Pengadilan

Sebagaimana uraian diatas pihak pekerja telah berupaya meminta agar Pihak DPP APBMI melaksanakan putusan pengadilan secara sukarela namun tetap tidak melaksanakan putusan oleh karena itu pekerja meminta bantuan kepada pengadilan dengan cara memohon untuk dilakukan aanmaning agar pengadilan memperingatkan pihak DPP APBMI untuk melaksanakan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.walaupun telah dilakukan proses aanmaning namun pihak DPP APBMI tetap tidak melaksanakan putusan, maka pihak pekerja harus menempuh jalur eksekusi dengan mengajukan sita eksekusi kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut;

1. Melalui kuasanya pihakpekerja mengajukan permohonan sita eksekusi ke pengadilan HI pada pengadilan negeri Jakarta Pusat ditujukan langsung pada ketua pengadilan sehingga sebagai pemohon telah memohon kepada ketua pengadilan HI pada pengadilan Jakarta Pusat ;
  1. Mengabulkan permohonan pemohon
  2. Menetapkan dan menyatakan sah sita eksekusi terhadap Rekening Bank BNI Syariah , KCP. Tanjung Priok Atas Nama Asosiasi perusahaan Bongkar Muat Indonesia, milik termohon
  3. Melaksanakan eksekusi/pelaksanaan putusan sebagaimana poin 3 dalam pokok perkara pada putusan perkara nomor 20 Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST yang amar putusannya ;  
*“ menghukumtergugat untuk membayar kepada penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah proses PHK, dan uang THR tahun*

2017 yang seluruhnya berjumlah Rp. 71.200.000,-*tujuh puluh satu juta dua ratus ribu rupiah*).

4. Biaya sesuai hukum.
2. Melalui kuasa pihak mpekerja mengajukan permohonan pencairan dana sita eksekusi terkait putusan pengadilan .
3. Melalui kuasa mengajukan permohonan pengambilan dana sita eksekusi
4. Dalam proses memperoleh kompensasi atas pemutusan hubungan kerjayang diajukan didalam gugatan perkara ini barulah pada hari kamis tanggal 23 Januari 2019 pihak termohonkasasi dahulu penggugat dapat memperoleh uang kompensasi sebesar Rp. 71.200.000, sebagaimana berita acara pengambilan uang hasil eksekusi nomor 42/2019.Eks JO.No. 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST.<sup>29</sup>

### C. Analisa Yuridis Penerapan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja perkara nomor 972K/Pdt.Sus/2018.

#### 1. Pelaksanaan Putusan Secara Sukarela

Sebagai pihak yang mengajukan gugatan, tentunya pihak pekerja harus terus Memperjuangkan untuk memperoleh kompensasi dari PHK yang telah diajukan. terhadap gugatan PHI pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pihak pekerja . majelis hakim pengadilan hubungan industrial telah mengeluarkan putusan melalui sidang terbuka untuk umum pada hari rabu tanggal 06 juni 2018. Jika dihitung waktu sejak didaftarkan gugatan oleh pekerja terhadap DPP APBMI pada pengadilan hubungan industrial yaitu pada tanggal 19 Januari kemudian diputus perkara pada tanggal 06 Juni 2018 adalah kurang lebih memerlukan waktu 5(lima) bulan.

Jika dihitung lamanya waktu penyelesaian kasasi yang diajukan oleh DPP APBMI ,kepada Mahkamah Agung RI dan terdaftar dikepaniteraan MA pada tanggal 12 Juli perkara nomor 972K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 08 November 2018 kemudian diputus oleh majelis hakim MA pada tanggal 08 November 2019 adalah kurang lebih memerlukan waktu sekitar 4 (bulan).

Setelah perkara berkekuatan hukum tetap pihak pekerja terus berusaha untuk meminta kepada pihak DPP APBMI untuk melaksanakan secara sukarela, tetapi pihak DPP APBMI tidak melaksanakan putusan tersebut.

#### 2. Pelaksanaan Putusan Melalui Eksekusi Pengadilan

---

<sup>29</sup> *Berita Acara Pengambilan Uang Hasil Eksekusi nomor 42/2019.Eks.Jo.No. 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST.*

Langkah- langkahyang ditempuh oleh pekerja dalam meminta bantuan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat :

- a. Mengajukan permohonan sita eksekusi terkait putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat perkara nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST Jo putusan Mahkamah Agung RI nomor 972K/Pdt.Sus-PHI/2018 ditujukan langsung kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat.
- b. Pihak pekerja telah mengajukan permohonan pencairan dana sita eksekusi terkait putusan pengadilan nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN/JKT.PST Jo putusan Mahkamah Agung RI nomor 972K/Pdt.Sus-PHI/2018 ditujukan langsung kepada ketua pengadilan.
- c. Melalui kuasanya mengajukan permohonan pengambilan dana ditujukan langsung kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat.
- d. Baru pada hari kamis tanggal 23 Januari 2019 pihak pekerja dapat memperoleh kompensasi sebesar Rp. 71.200.000,-(tujuh puluh satu juta dua ratus ribu rupiah).sebagaimana berita acara pengambilan uang hasil eksekusi nomor ; 42/2019.Eks.Jo.No. 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST.
- e. Jika di hitung lamanya waktu permohonan sita eksekusi yaitu pada tanggal surat nomor 013/YLBHK-CKI/B/III/2019 tertanggal 21 Mei 2019 samapai dengan pengambilan dana sita eksekusi yaitu tanggal 23 Januari 2019 adalah kurang lebih memerlukan waktu 8 (bulan ).
- f. Jika di hitung lamanya waktu penyelesaian perselisihan hubngan industrial pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan DPP APBMI sejak bulan maret 2017 sampai 23 januari 2019 memerlukan watu skitar 22 (duapuluhdua) bulan.

## PENUTUP

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh DPP APBMI.  
Bahwa tindakan DPP APBMI melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa Kejelasan status terhadap Sdri, Teti Sunarti (pekerja) dan sejak bulan maret 2017 tidak membayarkan upah dan hak-hak yang biasa diterima pekerja merupakan tindakan pelanggaran terhadap peraturan pasal 151 ayat (3) Undnga-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”. Atas tindakan yang dilakukan oleh DPP APBMI tersebut di atas dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum.

b. Gugatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja oleh pekerja melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat.

Telah dilaksanakan diluar pengadilan maupun didalam pengadilan antara lain :

- 1) Bipartit
- 2) Pencatatan perselisihan hubungan industrial pada Sudinakertrans.
- 3) Mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja pada pengadilan negeri Jakarta Pusat no. 20/Pdt.sus-PHK/2018/PN.JKT.PST dan DPP APBMI tidak menerima putusan pengadilan.

c. Upaya hukum kasasi oleh DPP APBMI melalui Mahkamah Agung RI dengan nomor 972K/Pdt.Sus-PHK/2018, Mahkamah Agung RI “menolak” permohonan kasasi tersebut. Penerapan kompensasi perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja pada faktanya setelah gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja melalui PHI yang telah berkekuatan hukum tetap maka untuk memperoleh kompensasi pekerja telah melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

a. Meminta pelaksanaan putusan secara sukrela kepada DPP APBMI :

- 1) Meminta kepada DPP APBMI melalui kuasanya untuk melaksanakan putusan pengadilan dan direspon oleh DPP APBMI dengan akan membayar dengan dicicil.
- 2) Melalui kuasanya meminta pelaksanaan putusan pengadilan ditujukan langsung kepada ketua DPP APBMI, namun tidak direspon oleh DPP APBMI
- 3) melalui kuasanya mengajukan permohonan aanmaning yang ditujukan langsung pada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat.

B. Pelaksanaan sita eksekusi oleh pengadilan

pemohon telah memohon kepada ketua pengadilan negeri Jakarta Pusat memohon;

- 1) Mengabulkan permohonan pemohon

- 2) Menetapkan dan menyatakan sita eksekusi terhadap Rekening Bank BNI Syariah , KCP Tanjung Priok atas Nama Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia mili termohon.
- 3) Melaksanakan eksekusi putusan sebagaimana poin nomor 3 dalam pokok perkara nomor 20/Pdt.Sus-PHK/PN.JKT.PST yang amar putusannya:
 

“ menghukum tergugat untuk membayar kepada penggugat uang pesangon, uang penghargaan asa kerja, uang penggantian hak, upah proses PHK, dan uang THR , tahun 2017 yang seluruhnya berjumlah sebesar Rp. 71.200.000,- (tujuh puluh satu juta dua ratus ribu rupiah).
- 4) Biaya sesuai hukum
  1. Melalui kuasanya pihak pekerja mengajukan permohonan dana sita eksekusi terkait putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat nomor 20/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.JKT.PST Jo putusan mahkamah Agung nomor 972K/Pdt.Sus/2018.
  2. Melalui kuasanya mengajukan permohonan pengambilan dana sita eksekusi pada pengadilan negeri Jakarta Pusat.
  3. Dalam proses memperoleh kompensasi atas pemutusan hubungan kerja yang diajukan dalam gugatan ini barulah pada hari kamis tanggal 23 januari 2019 pihak termohon dapat memperoleh kompensasi sebesar Rp. 71.200.000. sebagaimana berita acara pengambilan uang hasil eksekusi nomor 42/2019.Eks.Jo.20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST.

Namun ada beberapa saran yang penulis ungkapkan dalam penelitian ini, diantaranya:

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja Perselisihan hubungan industrial dalam satu hubungan kerja harus dihindari baik Oleh pengusaha maupun pekerja, salah satunya dalam perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja. jika pun harus dilakukan PHK karena masalah yang terjadi sudah tidak bisa dihindari maka cukuplah diselesaikan pada perundingan Bipartit. Hal ini sebagai solusi untuk menyelesaikan dengan biaya murah, cepat dan tepat.

1. Penerapan kompensasi perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja Jika terjadi suatu masalah yang tidak bisa diselesaikan oleh para pihak diluar Pengadilan , maka para pihak akan

menempuh proses pengadilan dengan harapan dapat menyelesaikan secara tuntas. Dalam perselisihan hubungann industrial pemutusan kerja perkara nomor 972K/Pdt.Sus-PHI/2018 proses PHI telah dilakukan baik diluar pengadilan bahkan sampai pada pihak kasasi di mahkamah Agung sehingga perkara tersebut telah berkakuatan hukum tetap.

Walau telah berkakuatan hukum tetap namun untuk memperoleh kompensasi tidaklah semudah yang dibayangkan ,karena pihak tergugat tidak bersedia melaksanakan isi putusan secara sukarela walau sudah diperingatkan oleh pengadilan melalui aanmaning.

Pihak penggugat harus melalui proses cukup panjang karena tidak diatur waktu masalah eksekusi, antara lain;

- a. Mengajukan permohonan sita eksekusi
- b. Mengajukan permohonan pencairan dana sita eksekusi
- c. Mengajukan permohonan pengambilan dana eksekusi

Bedasarkan uraian diatas maka harus ada peraturan yang mengatur mengenai waktu dalam proses eksekusi, terutama dalam perselisihan PHI ,pengaturan waktu hanya diatur dalam proses penyelesain PHI diluar maupun di pengadilan tetapi tidak diatur terkait waktu tentang eksekusi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (PT. Citra Aditya Bakti,2015)'
- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Cet. IV Edisi Revisi , PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014)hlm 265-266
- Berita Acara Pengambilan Uang Hasil Sita Eksekusi nomor 42/2019. Eks.Jo. No. 20/Pdt.Sus-PHI/PN.JKT.PST.
- Dhanang Sunaryo, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha* (Pustaka Yustisia, Yogyakarta ,2009)
- H.Riduan Syahrini, *Buku Materi Dasar Hukum Acara Perdata* (PT> Citra Aditya Bakti, Bandung,2009)
- Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*(Sinar Grafika,Jakarta 2011)
- Kata Pengantar Ichwansyah -Kepala Dinas tenaga kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur (*Aspek hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial* , (PT. Citra Aditya Bakti,Bandung 2015)

Lembaga Pengkajian MPR RI ,Ringkasan “*pemantapan pelaksanaan Otonomi daerah Mewujudkan Kewajiban Konstitusional DPD RI* ,Jakarta Lembaga pengkajian MPR RI,2017  
Mahkamah Agung RI nomor 972 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 8 november 2018  
M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*(Sinar Grafiks, Jakarta 2012)  
Mohd. Syaufii Syamsudin,*Hukum Acara Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial*,Jakarta (Sarana Bakti Persada,2010)  
Satjipto Rahardjo, ilmu Hukum ,Editor: Awludin Marwan , Bandung, Citra Aditya Bakti,2012  
Satjipto Rahardjo, Mengajarkan keteraturan dan menemukan ketidakteraturan(Teaching order Finding dis-order),pidato Emeritus ,FH UNDIP,15 Desember 2000  
Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945