

**AKIBAT HUKUM PENGAJUAN GUGATAN YANG TERPISAH OLEH
MASING–MASING PIHAK DALAM SUATU PERKARA YANG
SAMA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh Gelar
Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

MOHAMMAD RIZKY MAULANA
NIM. 125010101111090



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : AKIBAT HUKUM PENGAJUAN GUGATAN YANG TERPISAH OLEH MASING – MASING PIHAK DI SUATU PERKARA YANG SAMA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Identitas Penulis :

a. Nama : **Mohammad Rizky Maulana**

b. NIM : **125010101111090**

c. Konsentrasi : **Hukum Perburuhan**

Jangka Waktu Penelitian: 5 Bulan

Disetujui pada tanggal: 8 Maret 2016

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Abdul Rachmad Budiono, SH., MH.

Ratih Dheviana Puru HT., SH., LL.M.

NIP. 19591118 198601 1 002

NIP. 19790728 200502 2 001

Mengetahui,
Ketua Bagian
Hukum Perdata

Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M.

NIP. 19720622 200501 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

**AKIBAT HUKUM PENGAJUAN GUGATAN YANG TERPISAH OLEH
MASING–MASING PIHAK DALAM SUATU PERKARA YANG
SAMA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Oleh:

MOHAMMAD RIZKY MAULANA

1250101001111090

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal :

Ketua Majelis Penguji

Anggota Majelis Penguji

Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M.

NIP. 19720622 200501 1 002

Dr. Rachmad Safa'at S.H. M.Si.

NIP. 19620805 198802 1 001

Anggota Majelis Penguji

Ratih Dheviana Puru HT., SH., LL.M.

NIP. 19790728 200502 2 001

Ketua Bagian Hukum Perdata

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M.

NIP. 19720622 200501 1 002

Dr. Rachmad Safa'at S.H. M.Si.

NIP. 19620805 198802 1 001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbi' alamin*, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Karunianya sehingga penulis pada tahap ini dapat menyelesaikan skripsi ini, Shaawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah menuntun kita di dunia ini untuk menuju perjalanan yang telah diridhoi oleh ALLAH SWT.

Pertolongan ALLAH SWT yang dapat membuat penulis menyelesaikan skripsi ini, namun dalam proses penyusunan skripsi ini tidak luput juga dari bantuan oleh berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

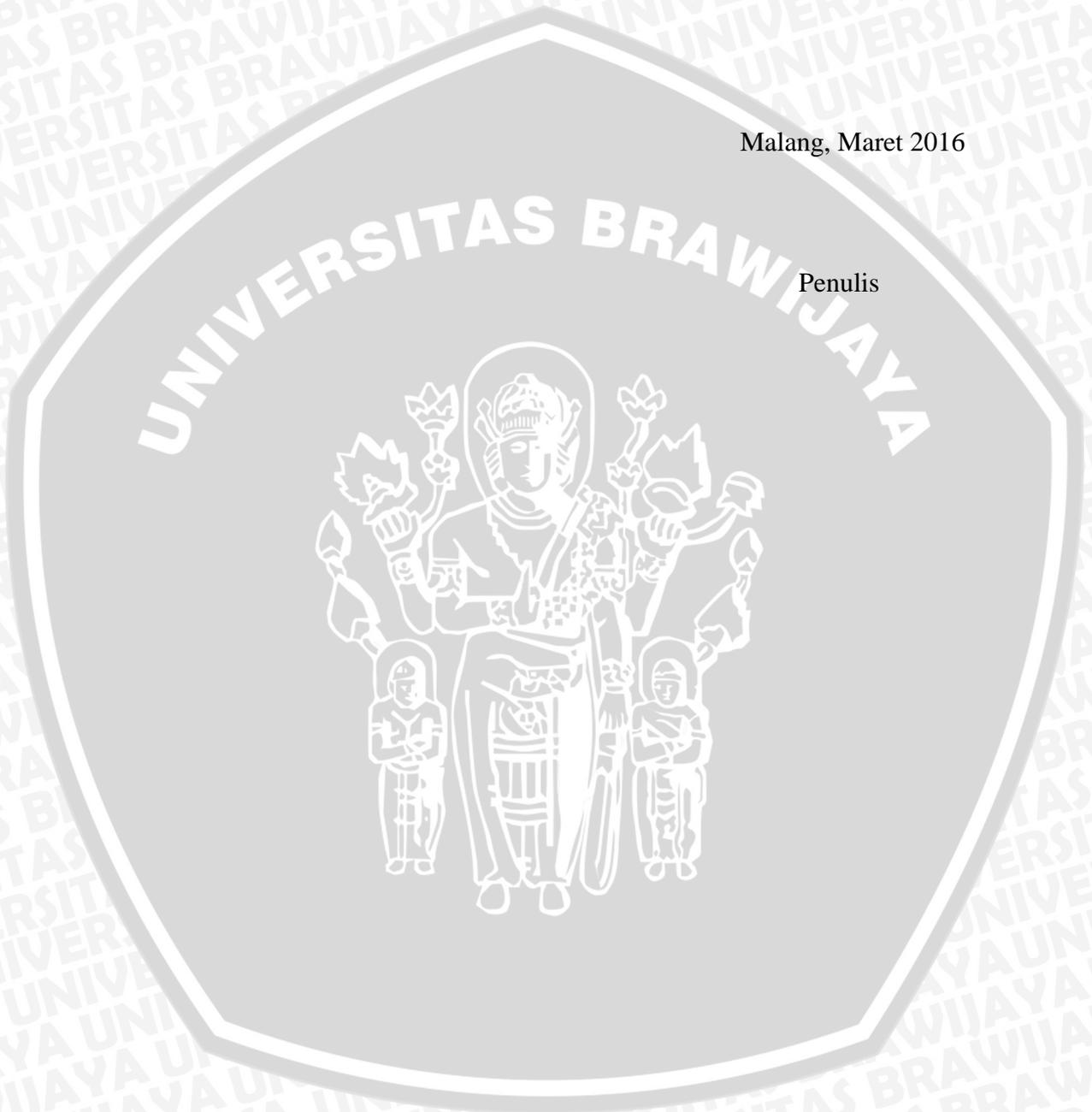
1. Bapak Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang;
2. Bapak Budi Santoso, S.H., LL.M., selaku Ketua Bagian Hukum Perdata;
3. Bapak Dr. Abdul Rachmad Budiono, SH., MH., SH., M.Kn., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah dengan sabar dan bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis hingga skripsi ini terselesaikan;
4. Ibu Ratih Dheviana Puru HT., SH., LL.M. selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah dengan sabar dan bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis hingga skripsi ini terselesaikan;
5. Orang tua saya yang tercinta, kepada kalian rasa cinta dan hormat saya tidak pernah berkurang. Terima Kasih atas doa tulus dan dukungan penuh baik secara moril dan finansial yang telah diberikan ;
6. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, atas dukungan dan doanya yang telah diberikan.

Penulis yakin bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu diharapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak sengaja. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita. *Amin Ya Rabbal'Alamin.*

Malang, Maret 2016

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL,DAN BAGAN	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
RINGKASAN	x
SUMMARY	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Umum Tentang Hubungan Industrial	
1. Pengertian Hubungan Industrial.....	16
2. Bentuk Hubungan Industrial.....	17
a. Hubungan Industrial demokrasi liberal.....	17
b. Hubungan Industrial Perjuangan Kelas.....	18
c. Hubungan Industrial Komitmen seumur hidup.....	18
d. Hubungan Industrial Pancasila.....	18
3. Fungsi Hubungan Industrial.....	20
B. Kajian Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	
1. Pengertian.....	21
2. Subyek Perselisihan Hubungan Industrial.....	22
3. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	24
4. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	27
a. Lembaga Penyelesaian Bipartit.....	28
b. Lembaga Penyelesaian Mediasi.....	28
c. Lembaga Penyelesaian Konsiliasi.....	29
d. Lembaga Penyelesaian Arbitrase.....	30
e. Lembaga Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.....	31
C. Kajian Umum Tentang Gugatan	
1. Pengertian.....	33



2. Cara Mengajukan gugatan.....	34
3. Pembuatan Surat Gugatan.....	35
D. Kajian Umum tentang Hukum Acara Perdata.....	37
1. Hukum Acara Perdata Positif.....	37
E. Kajian Umum Tentang Akibat Hukum.....	38
1. Wujud Akibat Hukum.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Pendekatan Penelitian.....	39
C. Jenis Bahan Hukum.....	40
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	40
E. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	41
F. Definisi Konseptual.....	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Akibat Hukum Jika Gugatan yang Terpisah diajukan oleh Masing-Masing Pihak Dalam Suatu Perkara Yang Sama diterima di Pengadilan Hubungan Industrial...

.....	43
A. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Kewenangan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	46
1. Perselisihan Hak.....	48
2. Perselisihan Kepentingan.....	49
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....	49
4. Perselisihan Antar serikat Pekerja/Buruh dalam Satu Perusahaan.....	50
B. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	51
1. Perundingan Bipartite.....	52
2. Mediasi.....	57
3. Konsiliasi.....	63
4. Arbitrase.....	67
C. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.....	69
1. Pembuatan Surat Gugatan.....	69
2. Pengajuan Surat Gugatan.....	72
3. Pendaftaran Surat Gugatan.....	75
4. Sidang Pengadilan Hubungan Industrial.....	78
D. Pemberlakuan Asas Ne Bis In Idem terhadap Pengajuan Gugatan yang Terpisah Oleh Masing-Masing Pihak di Pengadilan Hubungan Industrial.....	82

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja 2009 – 2013..... 1



DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial..	7
Bagan 4.1. Bagan Hubungan Industrial.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Keputusan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2. Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 3. Surat Tanda Keterangan Lolos Plagiasi



RINGKASAN

Mohammad Rizky Maulana, Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Maret 2016, Akibat Hukum Pengajuan Gugatan yang Terpisah Oleh Masing – Masing Pihak dalam suatu Perkara yang sama di Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Pasal 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), Dr. Abdul Rachmad Budiono, SH., MH., Ratih Dheviana Puru HT., SH., LL.M.

Pada Skripsi ini, Peneliti mengangkat Permasalahan hukum tentang pengajuan gugatan pada suatu sengketa perburuhan yang akan diselesaikan pada tahap pengadilan yakni pada Pengadilan Hubungan Industrial dimana pada pasal 14 undang-undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam pengaturannya dapat mengajukan gugatan yang terpisah oleh masing-masing pihak dalam suatu perkara yang sama di Pengadilan Hubungan Industrial, Permasalahan ini dilatarbelakangi dari adanya kekaburan hukum pada pasal 14 UU No 2 tahun 2004 yakni, pasal 14 ayat (1) memberikan kewenangan kepada para pihak atau salah satu pihak untuk melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika upaya mediasi gagal. Pasal 14 ayat (2) menjelaskan pelaksanaan pengajuan gugatan dilakukan oleh salah satu pihak, sehingga pengaturan pada pasal 14 memperbolehkan pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing-masing pihak dalam suatu perkara yang sama di Pengadilan Hubungan Industrial. Skripsi ini mengangkat rumusan masalah : Apa Akibat Hukum jika Gugatan yang diajukan oleh masing-masing Pihak diterima di Pengadilan Hubungan Industrial?, dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif dan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Bahan Hukum yang digunakan dalam penelitian ini merupakan bahan hukum primer sekunder dan tersier yang diperoleh peneliti dan dianalisis dengan menggunakan teknik Interpretasi Sistematis

Dalam penelitian ini, pada tahapan pengajuan gugatan kepada pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan pasal 14 undang-undang no 2 tahun 2004 dapat menimbulkan pengajuan gugatan oleh masing-masing pihak yang bersengketa dengan gugatan yang terpisah kepada Pengadilan Hubungan Industrial, karena pada pasal 48 undang-undang no 48 tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman menjelaskan bahwa Pengadilan tidak boleh menolak untuk memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara yang akan diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada, atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya. Sehingga gugatan yang diajukan oleh masing-masing pihak dalam suatu perkara yang sama dapat diterima dan diperiksa oleh pengadilan hubungan industrial, sehingga akan terjadi pemeriksaan terhadap 2 gugatan dalam satu perkara yang sama di Pengadilan Hubungan Industrial yang diajukan oleh masing-masing pihak dan peristiwa ini akan menciptakan akibat hukum dari pengajuan gugatan yang terpisah tersebut.

Hasil dari skripsi ini adalah pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing-masing pihak dalam suatu perkara yang sama di Pengadilan Hubungan Industrial, dapat berakibat hukum yakni, lahirnya 2 putusan dari hakim yang memeriksa pada masing-masing perkara yang memungkinkan lahirnya baik hasil putusan yang sama atau berbeda, sehingga yang merupakan masalah adalah ketika putusan yang berbeda akan menimbulkan pertentangan antara pelaksanaan putusan dari satu perselisihan tersebut.



SUMMARY

Mohammad Rizky Maulana, Labor Law, Faculty of Law University of Brawijaya, March 2016, The Legal Consequences Of Separated Dispute Claim By Each Party Within the Same Case In Industrial affair court (A Study of Arcile 14 of Law Number 2 of 2004 On Solving the Dispute in Industrial affair court, Dr. Abdul Rachmad Budiono, SH., MH., Ratih Dheviana Puru HT., SH., LLM.

In this minor thesis, the researcher raises the law issue regarding filing a lawsuit on a labor dispute that will be resolved at a stage of the court that the Industrial Relations Court where in article 14 of law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement in its regulation may file a lawsuit separately by each party in a case that same in the Industrial Relations Court the separated dispute claim by each party within the same case in Industrial affair court. The issue has the background of the unclear of Article 14 of Law Number 2 of 2004 which include: Article 14 Section (1) giving the authority of the parties or one party to continue the dispute to Industrial affair court if the mediation attempt is failed; Article 14 Section (2) explaining the execution of dispute claim done by one party, that the regulation in Article 14 permits the separated dispute claim by each party within the same case in Industrial affair court. The minor thesis raises the issue of: What are the legal consequences if the dispute claimed by each party is accepted in Industrial affair court? The writing of this minor thesis used normative juridical method with statute approach. The primary, secondary, and tertiary law materials obtained by the researcher were analyzed by using Systematical Interpretation technique

In this minor thesis, on the stage of filing a lawsuit to the Court of Industrial Relations is based on Article 14 of law No. 2 of 2004 may lead to the filing of a lawsuit by the respective parties to the dispute with a lawsuit separately to the Industrial Relations Court, because in Article 48 of law no 48 of 2009 on the judicial authorities explain that the court may not refuse to examine, hear and decide a case to be filed on the grounds that the law does not exist, or less clear, but obliged to examine and hear. So the lawsuit filed by each party in a case that the same can be received and examined by the court of industrial relations, so that there will be an examination of the second lawsuit in the case the same in the Industrial Relations Court filed by each of the parties and the events will creating the legal effect of the filing separate.

The result of this minor thesis is that the separated dispute claim by each party within the same case in Industrial affair court can have legal consequences, i.e. the generation of two decisions from the judge who review each case either from the same decisions or the different ones. The different decisions will create another dispute in its execution from the very case.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan dalam menjalani kehidupannya, kebutuhan merupakan segala yang diperlukan oleh manusia dalam menyempurnakan kehidupannya¹. Agar tercapainya kebutuhan yang diinginkan manusia, maka manusia membutuhkan suatu pekerjaan ataupun membuat usaha sendiri demi mendapatkan kebutuhan dalam kehidupannya. Manusia bekerja pada dasarnya telah diatur pada Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pada pasal 28D(2) yang berbunyi, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”². Undang–undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menciptakan kewajiban kepada negara kepada rakyatnya untuk menciptakan suatu lapangan pekerjaan sebagai bentuk pemenuhan hak asas manusia dalam bekerja, berdasarkan tabel jumlah pekerja atau buruh di indonesia adalah :

Tabel 1.1.

Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja 2009-2013

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja

¹Abdulkadir Muhammad, **Etika Profesi Hukum**, PT Citra Aditya Vakti, Bandung, 2006, hlm 4.

² Pasal 28D ayat (2) **Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.**

	(Juta Orang)	(Juta Orang)
2009	1113.83	104.87
2010	116.53	108.21
2011	117.37	109.67
2012	118.05	110.81
2013	118.19	110.80

Sumber : Badan Pusat Statistik, Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja, Pengangguran, TPAK dan TPT, 1986–2013, www.bps.go.id

Tabel tersebut merupakan bentuk manifestasi dari amanat Undang–Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 28D, ketika orang akan mengikatkan diri dan bekerja pada orang lain akan menciptakan suatu hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja, Menurut pasal 1 angka 15 Undang–Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh menurut undang–undang 13 tahun 2003 ada karena perjanjian kerja. Perjanjian Kerja merupakan elemen penting dalam suatu hubungan kerja karena dengan perjanjian kerja yang dibuat tersebut merupakan jaminan dari hak dan kewajiban bagi pihak pekerja atau buruh

dengan pemberi kerja atau pengusaha dan menciptakan suatu ketenangan kerja dalam suatu perusahaan³.

Perjanjian Kerja menurut undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 14 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja yang telah disepakati akan menimbulkan hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh atau pekerjadimana pasal 50 undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan keterkaitan perjanjian kerja dengan hubungan kerja yang secara jelas dijelaskan hubungan kerja ada karena perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja secara otomatis akan tercipta hak dan kewajiban antara pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh atau pekerja dimana hak dan kewajiban tersebut harus ditaati dan dihormati oleh kedua belah pihak.

Dengan adanya hubungan kerja berupa perjanjian kerja antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja atau buruh maka secara otomatis tercipta suatu hak dan kewajiban, dalam hal hak dan kewajiban tersebut tercipta maka tidak semena-mena perjanjian kerja tersebut dibuat maka ada peran pemerintah dalam menciptakan suatu perlindungan antara pemberi kerja dengan pekerja yakni disebut sebagai Hubungan Industrial. Hubungan industrial merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam

³Zainal Asikin dkk, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm 66.

perusahaan, serta peran serta pemerintah sebagai yang menetapkan peraturan perundang–undangan ketenagakerjaan.⁴

Hubungan Industrial mempunyai peran dalam menjaga keharmonisan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha dengan peran pemerintah sebagai pelindung aspek–aspek kepentingan antara pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha atau pemberi kerja sehingga jika kondisi hubungan industrial kurang harmonis atau buruk maka kemungkinan terjadi suatu perkara atau sengketa perburuhan akan rentan terjadi, salah satu sengketa perburuhan atau perselisihan industrial terjadi pada umumnya adalah pertentangan pelaksanaan perjanjian antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja atau buruh mengalami suatu pertentangan (wanprestasi) maka akan menimbulkan suatu sengketa yang disebut perselisihan hubungan industrial.⁵

Perselisihan Hubungan Industrial menurut undang–undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Pihak dalam suatu perselisihan, bisa terjadi antara 2 (dua) pihak buruh dan pengusaha atau para

⁴Ugo dan pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm 4.

⁵ Aloysius Uwiyono dkk, **Asas–Asas Hukum Perburuhan**, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014 ,Hlm 125.

pihaknya terdiri dari setidaknya lebih dari 2 (dua) atau lebih pihak⁶, Pihak dari suatu sengketa dalam Hubungan industrial bisa antara pengusaha dengan buruh, atau pihak buruh dengan buruh dalam hal ini adalah sengketa serikat buruh dengan serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan karena adanya suatu pertentangan. Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa jenis-jenis perselisihan hubungan Industrial menurut pasal 2 undang – undang no. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah⁷:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas undang–undang mengatur penyelesaian perselisihan industrial yang disebabkan⁸:

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang – undangan;
2. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang diatur dalam perjanjian

⁶*Ibid*, hlm 126.

⁷ Pasal 2 **Undang–Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

⁸ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, Hlm 180.

kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang – undangan;

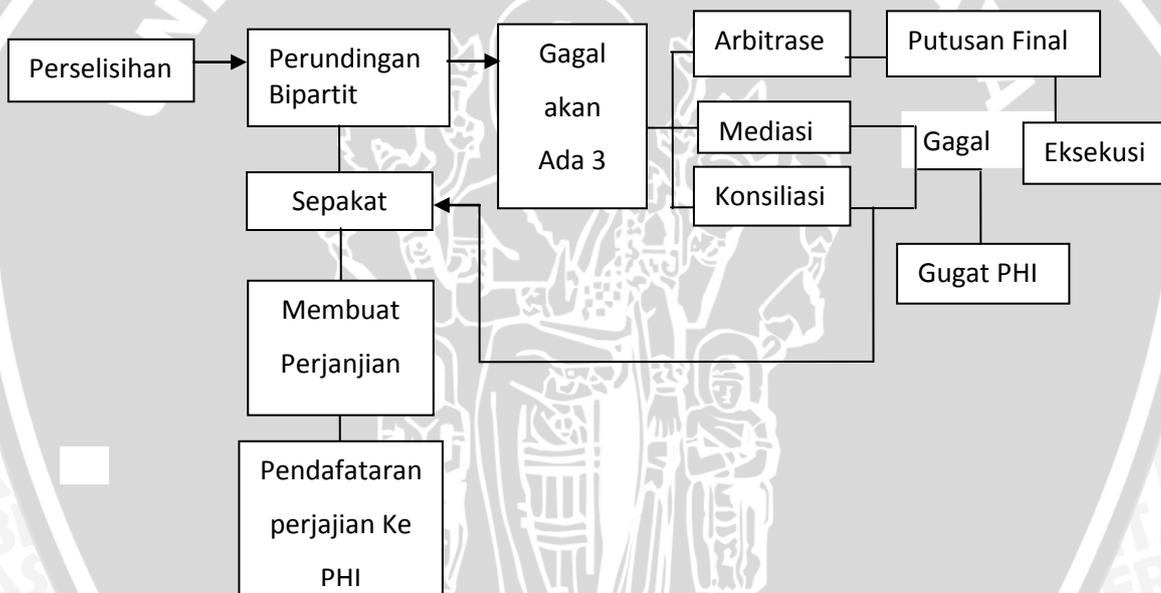
3. Pengakhiran hubungan kerja;
4. Perbedaan pendapat antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Perselisihan hubungan industrial terjadi karena suatu hak dan kewajiban suatu ketentuan dilanggar oleh salah satu pihak yang mengakibatkan suatu persengketaan yang dimana bisa disebut sebagai sengketa perburuhan. Jika dalam suatu hubungan industrial tercipta suatu perselisihan maka dalam undang – undang no 2 tahun 2004 mengatur mengenai prosedur dalam pelaksanaan atau tata cara dalam suatu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut Undang–Undang nomor 2 tahun 2004 dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diwajibkan terlebih dahulu menyelesaikan perselisihan melewati upaya non–litigasi atau diselesaikan oleh pihak–pihak yang berselisih berdasarkan pada pasal 3 (1) undang–undang no 2 tahun 2004 menyatakan secara jelas bahwa “perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”⁹ Yang selanjutnya pada pasal 4 (3) menjelaskan upaya ketika perundingan bipartit gagal maka akan ditawarkan untuk memilih jenis penyelesaian non–litigasi atau penyelesaian sengketa antara, Konsliasi, Arbitrase ataupun

⁹ Pasal 3 ayat (1) **Undang–Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

Mediasi sesuai kewenangan dari upaya penyelesaian lembaga masing – masing berdasarkan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang – undangan , jika dalam upaya non litigasi ini tidak mencapai titik terang maka upaya selajutnya sesuai pengaturan akan dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Berikut merupakan bagan alur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagan 1.1
PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Sumber: Bahan Hukum Sekunder, Diolah, 2016

Sesuai pada bagan diatas bahwa ketika anjuran yang diberikan pada Mediator dalam penyelesaian Mediasi atau Konsiliator dalam penyelesaian Konsiliasi ditolak, Salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan

perkara atau sengketyanya ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Setempat.

Berdasarkan Pasal 14(1) undang – undang no 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa¹⁰:

“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 (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.”

, lalu pada Pasal 14 (2) menyatakan¹¹:

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

Berdasarkan pasal 14 (1) undang–undang no 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan “salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial” memberikan hak kepada kedua belah pihak dapat mengajukan perkaranya atau mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, Sedangkan pada pasal 14 (2) undang–undang no 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dilaksanakan oleh salah satu pihak, pengajuan gugatan oleh salah satu pihak yang dimaksud adalah pengajuan pihak tersebut untuk menjadi penggugat, jika secara redaksional ditulis

¹⁰ Pasal 14 ayat (1) **Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

¹¹ Pasal 14 ayat (2) **Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

menjadi para pihak maka akan membuat para pihak tersebut menjadi penggugat dan tidak ada penggugat.

Dalam hal ini pada berdasarkan pasal 14 (1) memberikan hak kepada para pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial atau melanjutkan perkaranya ke pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri setempat. Menjadi suatumasalah ketika bagaimana para pihak disini dalam suatu perkara yang sama masing-masing pihak akan mengajukan gugatan dan akan mendapat No. Perkara pada pengadilan negeri setempat, sehingga akan menciptakan gugatan yang terpisah pada suatu perkara yang sama, berbeda dengan halnya *Ne Bis In Idem* yang merupakan ketika suatu gugatan yang diajukan oleh penggugat sudah pernah diajukan sebelumnya dan sudah diputus¹², dimana terdapat 2 unsur dalam *Ne Bis In Idem* yakni :

1. gugatan yang diajukan penggugat sudah pernah diajukan sebelumnya.
2. gugatan yang diajukan penggugat tersebut sudah diputus.

Ne Bis In Idem adalah sebuah perkara yang sama dengan obyek yang sama, para pihak yang sama dan materi pokok perkara yang sama, yang diputus oleh pengadilan dan telah berkekuatan hukum tetap baik mengabulkan atau menolak, tidak dapat diperiksa kembali untuk kedua kalinya¹³. Dalam hal ini terlihat bahwa *Ne Bis In Idem* merupakan suatu kejadian bahwa gugatan yang diajukan sudah pernah diajukan sebelumnya

¹²Ugo dan Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 134.

¹³ Muhammad Yusuf Ibrahim, **Implementasi Asas Nebis In Idem dalam Perkara Yang telah memiliki Kekuatan Hukum Yang tetap Yang Digugat Kembali Dengan Sengketa Obyek Yang Sama Tetapi Dengan Subyek Yang Berbeda**, *Jurnal Ilmiah Fenomena*, Volume XII, Nomor 1, 2014, hlm 1157.

dan sudah ada keputusan pengadilan, dapat dikatakan berbeda dengan kecabutan hukum yang ada berdasarkan pasal 14 undang – undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi¹⁴:

“(1) Dalam hal anjuran tertulis dimaksud dalam pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri
(2) Penyelesaian Perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengaju gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”

Pasal 14 menjelaskan bahwa para pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial jika memang mereka menolak anjuran tertulis oleh mediator sesuai pada pasal 13 ayat (2) Undang – Undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan mengajukan gugatan oleh salah satu sesuai pihak yang menolak anjuran tertulis dari mediator maka akan tercipta sebagai penggugat, dan jika salah satu pihak yang lain sama halnya tidak setuju dengan anjuran mediator maka ia juga menjadi salah satu pihak yang mengajukan gugatan sebagai penggugat karena pasal 14 ayat (1) memberikan hak untuk kedua belah pihak mengajukan gugatan, Seperti yang akan dijelaskan oleh contoh

Ilustrasi kasus berikut:

“pihak pengusaha dan pihak buruh mempunyai suatu sengketa perburuhan atau sengketa hubungan industrial dalam perselisihan hak, pekerja/buruh tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 2 minggu berturut – turut. Perusahaan telah menganggap pekerja itu mengundurkan diri dan karenanya tidak

¹⁴ Pasal 14 Undang–Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

memanggil pekerja itu kembali untuk bekerja. Sebaliknya, pekerja menanggapi hubungan kerja masih berlanjut, karena ia belum pernah dipanggil oleh perusahaan. Pada minggu ketiga pekerja datang ke perusahaan menyerahkan surat sakit sekaligus minta gaji pada bulan berjalan. Perusahaan menolak karena menganggap bahwa pekerja telah mengundurkan diri, sebaliknya pekerja merasa masih berhak karena belum ada pemanggilan¹⁵. Dalam hal ini terjadi perselisihan hak dimana ketika telah mencapai penyelesaian mediasi, sang mediator memberikan anjuran bahwa pekerja dinyatakan telah putus hubungan kerja dengan pengusaha dengan syarat pengusaha memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan bayaran pekerja pada total 1 minggu ia bekerja di minggu ke 3. Akan tetapi pekerja disini menolak anjuran mediator karena merasa masih ada hubungan kerja, dan pengusaha menolak anjuran mediator karena menganggap hubungan kerja sudah tidak ada sehingga tidak perlu membayar upah pekerja minggu ke 3 tersebut. Pihak pekerja dan pihak buruh berdasarkan pasal 14 (1) Undang – Undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika anjuran mediator ditolak maka para pihak dapat melanjutkan sengketa ke pengadilan hubungan industrial. dan pasal 14 (2) undang – undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengajuan gugatan diajukan oleh salah satu pihak, dimana pihak pengusaha disini sebagai salah satu pihak dan juga penggugat mengajukan gugatan kepada buruh di pengadilan hubungan industrial. Pihak buruh pun sebagai salah satu pihak mengajukan gugatan (sebagai penggugat) kepada pihak pengusaha (sebagai tergugat) di pengadilan hubungan industrial, sehingga, gugatan pihak buruh (pihak buruh sebagai penggugat dan pihak pengusaha sebagai tergugat) diterima di pengadilan hubungan industrial dan gugatan pengusaha (pihak pengusaha sebagai penggugat dan pihak buruh sebagai pihak tergugat) diterima di pengadilan hubungan industrial dan mendapat nomor perkara sehingga perkara yang diajukan oleh masing–masing pihak akan diperiksa oleh pengadilan hubungan industrial”.

Berdasarkan ilustrasi kasus tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Ne Bis In Idem* karena perkara tersebut sama – sama diajukan oleh para pihak yang belum memiliki kekuatan hukum yang tetap, sehingga

¹⁵ Muhammad Yusuf Ibrahim, **Implementasi Asas Nebis In Idem dalam Perkara Yang telah memiliki Kekuatan Hukum Yang tetap Yang Digugat Kembali Dengan Sengketa Obyek Yag Sama Tetapi Dengan Subyek Yang Berbeda**, *Opcit*, hlm 28.

perkara tersebut dapat dilanjutkan dan diperiksa di pengadilan hubungan industrial.

Oleh karena itu Peneliti ingin meneliti permasalahan mengenai akibat hukum dari pengajuan gugatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan judul **“Akibat Hukum Pengajuan Gugatan yang diajukan Oleh Masing-Masing Pihak Terhadap Suatu Perkara Yang Sama di Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Pasal 14 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).”**

B. Rumusan Masalah

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil rumusan masalah yakni:

Apa akibat hukum jika gugatan yang diajukan oleh masing–masing pihak diterima di Pengadilan Hubungan Industrial?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui akibat hukum yang terjadi ketika kedua pihak mengajukan gugatan yang terpisah dalam satu sengketa yang sama diterima oleh pengadilan hubungan industrial.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan dalam [engajuan gugatan di peradilan hubungan industrial.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Memberikan rujukan dan ide terhadap pemerintah untuk membuat tindakan atau pengaturan yang baik dalam pelaksanaan pengajuan gugatan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Bagi Masyarakat

Memberikan informasi mengenai Pengajuan Gugatan hubungan Industrial di pengadilan hubungan Industrial.

c. Bagi Buruh dan Pengusaha

Agar dapat memberikan informasi yang jelas mengenai pengajuan gugatan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial sebagai salah satu sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami isi keseluruhan hasil penelitian ini, maka skripsi akan disusun secara sistematis untuk memudahkan penulis dalam menyusun dan mengkaji skripsi yang demgam uraian sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Sebagai pendahuluan dari penulisan skripsi diuraikan yang terdiri dari latar belakang penulisan masalah, rumusan masalah yang diangkat, tujuan penelitian dan yang terakhir manfaat penelitian

Pada bab I Pendahuluan secara rinci terdiri dari:

a. Latar Belakang;

- b. Rumusan Masalah;
- c. Tujuan Penelitian;
- d. Manfaat Penelitian.

BAB II : Kajian Pustaka

Kajian Pustaka adalah argumentasi ilmiah yang berasal dari referensi-referensi yang sah seperti dari buku-buku maupun hasil penelitian yang telah diuji kebenarannya yang akan digunakan sebagai pisau analitis dalam penelitian mengenai akibat hukum pengajuan gugatan yang diajukan oleh masing-masing pihak dalam suatu perkara yang sama di pengadilan hubungan industrial.

Kajian Pustakan dengan rinciannya adalah sebagai berikut :

- a. Kajian Umum tentang Hubungan Industrial
- b. Kajian Umum tentang Hubungan Industrial
- c. Kajian Mengenai Gugatan
- d. Kajian Mengenai Hukum Acara Perdata
- e. Kajian Mengenai Akibat.

BAB III : Metode Penelitian

Metode penelitian menguraikan cara pelaksanaan penelitian, mulai dari merumuskan pendekatan penelitian yang digunakan hingga bagaimana menganalisis hasil penelitian.

Adapun rinciannya sebagai berikut:

- a. Jenis penelitian;
- b. Pendekatan Penelitian;
- c. Jenis Bahan Hukum;

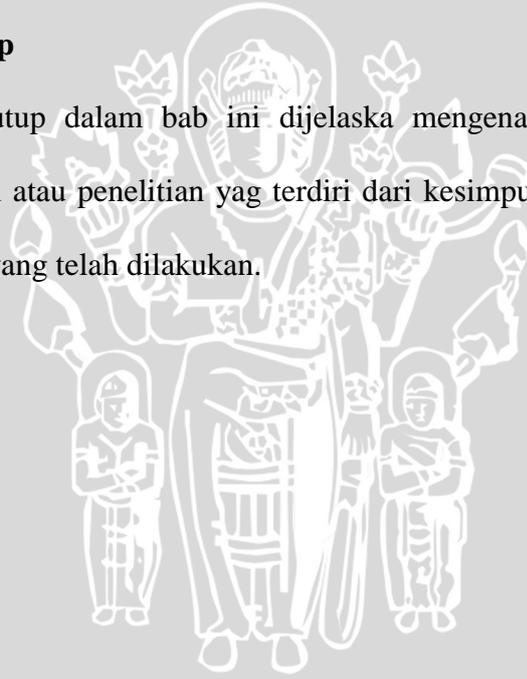
- d. Teknik penelusuran bahan hukum;
- e. Teknik analisis bahan hukum;
- f. Definisi konseptual.

BAB IV: Pembahasan

Dalam bab ini berisi mengenai hasil analisa dan pembahasan dari rumusan masalah yang telah dirumuskan sesuai dengan metode dan mekanisme yang telah dijelaskan dalam metode penelitian untuk menganalisis tentang akibat hukum pengajuan gugatan oleh masing–masing pihak terhadap suatu perkara yang sama di Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB V: Penutup

Sebagai Penutup dalam bab ini dijelaska mengenai hasil akhir dari penulisan skripsi atau penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Tentang Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Beberapa Definisi tentang hubungan industrial menurut para ahli¹⁶ :

- a. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU : Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Dengan demikian, pembinaan hubungan industrial merupakan bagian atau salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia.
- b. Drs. Yunus Shamad, M.m., bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.
- c. Muzni Tambuzai, menyatakan bahwa hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaktif yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja.

Hubungan Industrial menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk

¹⁶Supomo Suparman, **Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial tata cara penyelesaian sengketa perburuhan**, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009, hlm 3.

antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945. Hubungan Industrial tidak hanya terbatas pada pengertian industri dalam arti sempit, tetapi meliputi semua badan usaha yang di dalamnya terjadi hubungan kerja¹⁷.

2. Bentuk Hubungan Industrial

Beberapa bentuk dari hubungan industrial yang dikenal yakni¹⁸ :

a. Hubungan Industrial berdasarkan demokrasi liberal.

Hubungan industri ini berlandaskan pada falsafah individu-individualisme dan liberalisme yang dianut negara-negara Industri barat pada umumnya.

Ciri – Ciri hubungan Industrial atas dasar demokrasi liberal adalah :

- a. Pekerja dan Pengusaha mempunyai kepentingan berbeda yakni kepentingan pekerja untuk mendapatkan upah yang sebesar-besarnya sedangkan pengusaha untuk mencapai keuntungan yang setinggi-tingginya.
- b. Perbedaan pendapat diselesaikan dengan adu kekuatan buruh dengan senjata mogoknya sedangkan pengusaha menutup perusahaannya (*LockOut*).
- c. Pekerja sebagai makhluk pribadi sosial.

¹⁷Bahder Johan Nasution, **Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja dalam Hubungan Industrial Pancasila**, Jurnal Inovatif, Volume VII, 2015, hlm 1.

¹⁸Zainal Asikin dkk Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, *Opcit*, hlm 237.

b. Hubungan Industrial atas dasar perjuangan Klas (*class Struggle*)

Hubungan Industrial ini berlandaskan pada falsafah marxisme/Komunisme dengan ciri – cirinya adalah :

- a. Berdasarkan pada teori nilai lebih dari Karl Marx yakni dimana pengusaha selalu berusaha agar ada nilai lebih dengan merampas sebagian upah buruh/pekerja.
- b. Pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang bertentangan kepentingan karenanya perbedaan pendapat diselesaikan saling menjatuhkan.

c. Hubungan Industrial atas dasar komitmen seumur hidup (*Life long employment*) di Jepang Yakni Berdasarkan Falsafah dan Budaya Jepang.

Bahwa ketiga Masyarakat atau bangsa mempunyai corak atau sistem hubungan industrial sendiri yang berbeda satu lainnya sesuai dengan ideologi, politik, ekonomi, sosial dan budaya dari bangsa yang bersangkutan.

d. Hubungan Industrial Pancasila

Adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestas dari keseluruhan sila-sila dari Pacasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional indonesia.

Hubungan industrial Pancasila menghendaki agar para pihak yang terlibat di dalamnya melakukan suatu tindakan apa pun harus sesuai dengan nilai Pancasila, atau jelasnya hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan industrial yang dijiwai oleh kelima sila Pancasila yang berbunyi:

1. Satu Hubungan Perburuhan yang didasarkan atas asas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu suatu hubungan perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan dan sesama manusia
2. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab, tidak menganggap buruh sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya
3. Suatu hubungan perburuhan yang di dalam dirinya mengandung asas yang dapat mendorong ke arah Persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku maupun kelamin.
4. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan dan mencari persamaan-persamaan ke arah persetujuan antara buruh dan pengusaha.
5. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya bangsa khususnya di dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang dan merata. Serasi dan

seimbang dalam arti bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelakunya.

3. Fungsi Hubungan Industrial

Di dalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan pasal 102 ayat (1) Undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah¹⁹:

- a. Menetapkan kebijakan,
- b. Memberikan pelayanan,
- c. Melaksanakan pengawasan, dan
- d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan pasal 102 ayat (2), Undang–undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat burhnya dalam melaksanakan hubungan industrial adalah²⁰:

- a. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
- b. Menjaga ketertiban demi kelangsunga produksi;
- c. Menyalurkan aspirasi secara demokratis;
- d. Mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan, dan;
- e. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

¹⁹ Pasal 102 ayat (1), **Undang–Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

²⁰ Pasal 102 ayat (2), **Undang–Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 102 ayat (3), Undang–Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial adalah:²¹

- a. Menciptakan kemitraan;
- b. Mengembangkan usaha;
- c. Memperluas lapangan kerja, dan;
- d. Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Apabila ketiga pelaku tersebut melaksanakan fungsi hubungan Industrial itu dengan maksimal, dapat diprediksikan bahwa permasalahan dalam hubungan industrial di Indonesia tidak akan terjadi.

B. Kajian Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan²².

Perselisihan Hubungan Industrial menurut undang–undang no 2 tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial pasal 1 angka 1²³:

²¹ Pasal 102 ayat (3), **Undang–Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

²² Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, *Opcit*, hlm 178.

²³ Pasal 1 angka 1 **Undang–Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

“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.”

Berdasarkan penjelasan dari pengertian perselisihan hubungan industrial pasal 1 angka 1 dapat ditarik unsur–unsur pembentuk perselisihan hubungan industrial yakni²⁴ :

1. Formalitas : yakni perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan;
2. Subjek Hukum : Pengusaha atau gabungan pengusaha di satu pihak dengan buruh atau serikat buruh di pihak lain;
3. Objek : Perusahaan. Perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Subyek Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam suatu perselisihan pihak–pihak yang berselisih merupakan unsur penting ketika ada suatu perselisihan. Ada 2 jenis perselisihan hubungan industrial dilihat dari sudut subjek hukumnya, yaitu perselisihan hubungan industrial yang subyek hukumnya pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh, dan perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan²⁵.

²⁴ Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT. Indeks, Jakarta, 2011, hlm 215.

²⁵ *Ibid*, hlm 217.

Berdasarkan penjelasan diatas didalamketentua umum undang–undang Perselisihan hubungan industrial memberikan batasan terhadap para pihak yang berselisih yakni²⁶:

1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yag bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh yang dimaksud di sini meliputi pekerja/buruh pada perusahaan swasta BUMN/D, usaha–usaha sosial dan usaha–usaha lain yag tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus
2. Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya
3. 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 ada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah :

²⁶Ugo dan Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan proses penyelesaian sengketa perburuhan**, *Opcit* hlm 26.

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutua, 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.
- c. Persekutuan atau badan hukum yang dimaksud disini adalah Perusahaan Swasta, Badan Usaha milik Negara/Daerah, Usaha – usaha sosial dan usaha usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan, tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

3. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut undang – undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan jenis – jenis perselisihan hubungan industrial dan diberikan batasan dalam rangka proses penyelesaian. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungann Industrial tersebut menurut undang – undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah²⁷ :

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak menurut pasal 1 angka 2 undang–undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah suatu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya

²⁷Abdul Khakim, **Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (antara peraturan dan pelaksanaan)**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 102.

perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Menurut Prof. Imam Soepomo, S.H, perselisihan hak (*rechtsgeschil*) adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu maupun menyalahi ketentuan hukum²⁸.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan Kepentingan atau (*belangengeschil*) terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat–syarat kerja atau keadaan perburuhan, dimana objek sengketanya karena tidak ada kesesuaian paham atau pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perselisihan atau perjanjian kerja bersama yang meliputi: Perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan²⁹. Pasal 1 angka 3 Undang–undang nomor 2 tahun 2004 menegaskan bahwa 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. Perselisihan Kepentingan memiliki unsur–unsur pembentuk meliputi³⁰ :

a. Ada perselisihan;

²⁸Ugo dan pujo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan proses penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 27.

²⁹Jamal Wiwoho, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia**, **Jurnal Hukum Bisnis**, Volume 32, Universitas Sebelas Maret, surakarta, 2013, hlm 143.

³⁰ Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuhan**, *Opcit*, hlm 219.

- b. Dalam hubungan kerja;
- c. Tidak ada kesesuaia pendapat;
- d. Mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat–syarat kerja;
- e. Di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Hubungan Kerja menurut pasal 1 angka 4 Undang–undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaia pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Berdasarkan Rumusan pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.2 tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat disimpulkan bahwa unsur–unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. tidak ada kesesuaian pendapat;
- b. pengakhiran hubungan kerja;
- c. dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja timbul setelah adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, dengan kata lain setelah adanya pemutusan hubungan kerja maka perselisihan pemutusan hubungan kerja yang mengenai sah atau tidaknya pelaksanaan pemutusan

hubungan kerja tersebut dan besaran kompensasi atas pemutusan hubungan kerja³¹.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat buruh dalam satu perusahaan.

Menurut pasal 1 ayat 5 undang–undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, 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 serikat pekerjaan. Perselisihan antarserikat pekerja, sebagai perselisihan antar serikatpekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain hnaya dalam satu perusahaan, karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikatpekerjaan³².

4. Lembaga Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial

Undang–undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial mewajibkan para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan secara non litigasi atau diluar pengadilan hubungan industrial. Pelaksanaan perselisihan hubungan industrial dengan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan adalah :

³¹ Faradillah Diputri Ashan, **Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tentang Pelaksanaan Pemutusa Hubungan kerja studi tentang perkara Nomor 021/PHI.G.2012/PN.MKS**, Skripsi tidak diterbitkan, Makassar, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2014, hlm 15.

³²Payaman J. Simanjuntak, **Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia**, HIPSMI, Jakarta, 2000, hlm 62.

a. Lembaga penyelesaian Bipartit

Pasal 6 dan pasal 7 undang – undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan penyelesaian sengketa Buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Lembaga bipartit merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang anggotanya terdiri dari unsur pekerja dan pengusaha³³. Pasal 3 Undang–undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menentukan bahwa perselisihan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat³⁴.

b. Lembaga penyelesaian Mediasi

Penyelesaian melalui lembaga mediasi dalam hubungan industrial merupakan penyelesaian yang menyelesaikan penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral, Mediator merupakan 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

³³Meria Utama dkk, **Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis Win – Win Solution**, 2012, Universitas Sriwijaya, diakses pada tanggal 22 oktober 2015, https://eprints.unsri.ac.id/2302/3/meria_09_12.pdf.

³⁴Faradillah Diputri Ashan, **Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan kerja (studi tentang putusan perkara nomor 021/PHL.G/2012/PN.Mks)**, *Opcit*, hlm 17.

menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan³⁵.

c. Lembaga Penyelesaian Konsiliasi

Konsiliasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa tidak semua perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui konsiliasi, Konsiliasi hanya berwenang menyelesaikan 3 (tiga) macam perselisihan yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan mengenai perselisihan hak lembaga konsiliasi tidak berwenang³⁶.

Jika tercapai kesepakatan dalam konsiliasi maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak – pihak mengadakan perjanjian

³⁵Ugo & pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atata cara dan proses penyelesaian sengketa perburuhan**, *Opcit*, hlm 70

³⁶*Ibid*, hlm 75.

bersama. Jika upaya musyawrah yang ditengahi konsiliator gagal menghasilkan mufakat, maka konsiliator membuat anjuran tertulis. Apabila Anjuran tertulis konsiliator tidak dilaksanakan oleh salah satu atau para pihak, maka perselisihan tersebut dapat diajukan ke Pengadilan hubungan industrial³⁷.

d. Lembaga Penyelesaian Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan penyelesaian perselisihan antar 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 final³⁸. Lembaga Arbitrase hanya berwenang menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dapat diselesaikan, sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak dapat, yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter, para arbiter dapat dipilih oleh pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri³⁹.

Arbitrase akan menghasilkan putusan final yang mengakibatkan pada pasal 52 Undang-undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan satu – satunya upaya hukum yang dapat dilakukan pihak yang merasa dirugikan, yaitu dengan cara mengajukan

³⁷ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, *Op cit*, hlm 223.

³⁸ *Ibid*, hlm 224.

³⁹ Emi Humairah Hamzah, *Tinjauan Yuridis Penolakan Gugatan Perwakilan Kelompok (ClassAction) pada Pengadilan Hubungan Industrial terhadap Putusan No. 02/PHI/G/2011/PN.MKS*, Skripsi tidak diterbitkan, Makassar, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2014, hlm 25.

permohonan pembatalan putusan arbitrase kepada Mahkamah Agung. Permohonan pembatalan dilakukan selambat–lambatnya 30 dimohonkan pembatalan, adalah putusan yang diduga mengandung unsur–unsur⁴⁰:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil diketemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial.
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang–undangan (pasal 52 ayat (1) Undang – Undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselesihanhubunganindustrial).

e. Lembaga Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan indsutrial, Rumusan ini menunjukkan bahwa semua jenis perselishan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat perselisihan hubungan industrial, Pasal 56 Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 menegaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang mereiksa dan memutudi tingkat pertama mengenai perselisihan hak, ditingkat pertama dan terakhir mengenai

⁴⁰Ugo dan pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 86.

perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh. Dalam Pengadilan Hubungan Industrial, pada pasal 57 undang – undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menegaskan bahwa hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial ada hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur khusus dalam undang – undang ini⁴¹. Salah satu contoh hal yang diatur secara khusus tersebut adalah ketentuan pasal 56 yang berbunyi⁴²: Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus (a) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan hak; (b) ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; (c) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; (d) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan⁴³.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan umum menurut pasal 55 undang–undang no 2 tahun 2004. Pengadilan hubungan Industrial tersebut dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus terhadap perselisihan hubungan industrial, Pengadilan

⁴¹ Pasal 57 Undang–Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

⁴² Pasal 56 Undang–Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

⁴³ Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuhan**, *Opcit* hlm 228.

Hubungan Industrial adalah badan peradilan yang berwenang khusus mengadili perkara hubungan industrial yang posisinya berada di lingkungan peradilan umum yakni Pengadilan Negeri dan berpuncak pada Mahkamah Agung⁴⁴.

Sebagai Prasyarat untuk proses di Pengadilan Hubungan Industrial, maka suatu perkara perburuhan harus lebih dulu diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi. Di Pengadilan Hubungan Industrial, Perselisihan hubungan industrial akan diperiksa dan diputus oleh hakim, terdiri dari hakim karier dan hakim ad-hoc yang pengangkatannya atas usus serikat pekerja dan pengusaha⁴⁵.

C. Kajian Tentang Gugatan

1. Pengertian

Gugatan adalah tuntutan hak yang mengandung sengketa, dimana selalu terdapat sekurang-kurangnya dua pihak yang berperkara dan keputusan pengadilan hanya mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak yang bersengketa saja, misalnya gugatan perceraian. Pengertian lainnya adalah tuntutan perdata atau tuntutan hak yang mengandung sengketa⁴⁶. Pengertian lainnya lagi adalah dalam suatu gugatan ada seorang atau lebih yang merasa bahwa haknya atau hak mereka telah dilanggar akan tetapi orang yang dirasa melanggar haknya atau hak mereka itu, tidak mau secara sukarela melakukan sesuatu yang diminta itu.

⁴⁴Ugo dan pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, Hlm 92.

⁴⁵Aloysius Uwiyono dkk, **Asas – Asas Hukum Perburuhan**, *Opcit*, hlm 141.

⁴⁶Laura Anastasya Youningsih, **Eksepsi terhadap suatu gugatan yang bersiat prematur dalam hukum acara perdata (Studi kasus : gugatan citizenlawsuitt gerakan rakyat penyelamat blok cepu)**, Skripsi tidak diterbitkan, Jakarta, 2009, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, hlm 18.

2. Cara Mengajukan gugatan

Untuk penentuan siapa yang benar dan yang berhak maka gugatan yang diajukan ke pengadilan akan diperiksa dan diputus oleh hakim yang mengadili dan memutus siapa diantara pihak-pihak tersebut yang benar dan siapa yang tidak benar⁴⁷. Agar suatu gugatan yang diajukan harus secara tepat kepada badan pengadilan yang benar-benar berwenang dalam mengadili persoalan tersebut, dalam hukum acara perdata dikenal 2 macam kewenangan yakni⁴⁸ :

a. Wewenang mutlak atau *absolut competentie*, wewenang mutlak adalah menyangkut pembagian kekuasaan antar badan-badan peradilan, dilihat dari macam – macam pengadilan menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili, dan dalam bahasa Belanda disebut *attributie van rechtsmach*. Menurut Prof. Sudikno Mertokusumo, S.H., kewenangan mutlak atau kompetensi absolut adalah wewenang lembaga pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain, baik dalam lingkungan peradilan yang sama (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, Mahkamah Agung) maupun dalam lingkungan peradilan lain (Pengadilan Negeri, Pengadilan Agama)⁴⁹.

b. Wewenang relatif atau *relative competentie*, wewenang relatif mengatur pembagian kekuasaan mengadili antara pengadilan yang serupa,

⁴⁷Retnowulan Sutanti, Iskandar Oeripkartawinata, **Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek, Mandar Maju**, 2009, Bandung, hlm 10.

⁴⁸*Ibid*, hlm 11.

⁴⁹Ugo dan Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan, OpCit**, hlm 101.

tergantung dari tepat tinggal tergugat. Pasal 118 HIR menyangkut kekuasaan relatif yang dalam bahasa belanda disebut *distributie van rechtsmacht*, azasnya adalah “yang berwenang adalah pengadilan tempat tinggal tergugat.

3. Pembuatan Surat Gugatan

Gugatan menurut ketentuan pasal 118 HIR gugat harus diajukan dengan surat permintaan, yang ditandatangani oleh penggugat atau wakilnya. Surat permintaan ini dalam prakteknya disebut surat gugat atau surat gugatan, oleh karena gugat harus diajukan dengan surat maka surat gugatan pada prinsipnya diajukan secara tertulis, akan tetapi bagi mereka yang buta huruf dibuka kemungkinan untuk mengajukan gugatan secara lisan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang untuk mengadili perkara itu. Ketua Pengadilan Negeri berdasarkan ketentuan pasal 120 HIR akan membuat atau menyuruh membuat gugatan yang dimaksud⁵⁰. Gugatan secara tertulis mempunyai 4 hal yang harus diperhatikan dalam gugatan sebagai syarat materil gugatan (pasal 8 ayat (3) RV) yakni⁵¹ :

- a. Keterangan Lengkap dari para pihak yang berperkara yaitu tentang nama, alamat dan pekerjaan;
- b. Dasar Gugatan yang memuat uraian tentang hukum yaitu adanya hak dalam hubungan hukum yang menjadi dasar yuridis dari gugatan itu dan memuat uraian tentang kejadian yaitu penjelasan duduk perkaranya;

⁵⁰*Ibid*, hlm 15.

⁵¹Laura Anastasya Youningsih, **Eksepsi terhadap suatu gugatan yang bersiat prematur dalam hukum acara perdata (Studi kasus : gugatan citizenlawsuitt gerakan rakyat penyelamat blok cepu)**, *Opcit*, hlm 19.

c. Apa yang dimohonkan atau dituntut oleh penggugat agar diputuskan oleh hakim (petitum). Yang dituntut itu dapat diperinci menjadi dua macam, yakni tuntutan primer yang merupakan tuntutan pokok, dan tuntutan subsidair yang merupakan tuntutan pengganti apabila tuntutan pokok ditolak oleh hakim.

Disamping syarat materiil tersebut di dalam praktik pengadilan ada syarat formal, yaitu⁵² :

a. Tempat dan tanggal pembuatan surat gugatan

dalam surat gugatan biasanya secara tegas disebutkan tempat dimana gugatan itu diperbuat, misalnya dimana gugatan itu dibuat di tempat domisili penggugat atau di tempat kuasanya.

b. Judul surat gugatan

Judul surat gugatan yang dimaksud adalah kalimat pendek yang dicantumkan pada bagian atas sebelah kiri dari lembar gugatan di bawah tempat dan tanggal pembuatan surat gugatan, tujuan pembuatan judul surat gugatan tidak ada keharusan akan tetapi untuk memudahkan pihak yang membaca seperti panitera, hakim atau tergugat dan pihak – pihak lain yang terkait.

c. Pengadilan yang dituju

Dalam membuat surat gugatan harus mencantumkan pengadilan yang dituju atau pengadilan yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan yang diajukan. Untuk mengetahui pengadilan yang dituju, maka perlu dibahas lebih lanjut mengenai kewenangan pengadilan.

⁵²Ugo dan Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 99.

d. Materai dan tanda tangan.

Setelah Surat gugatan selesai disusun, maka surat gugatan itu dibubuhi materai dengan ditandatangani oleh penggugat atau kuasa hukumnya (pasal 118 ayat (1) HIR). Tanda tangan itu dibubuhkan pada bagian akhir surat gugatan dan ditempatkan di atas materai yang cukup.

D. Kajian Tentang Hukum Acara Perdata

Hukum Acara Perdata juga disebut sebagai hukum perdata formil, yaitu kesemuanya kaidah hukum yang menentukan dan mengatur cara bagaimana melaksanakan hak-hak dan kewajiban-kewajiban perdata sebagaimana yang diatur dalam hukum perdata materiil⁵³.

Dalam Hukum Acara perdata memiliki sifat inisiatif, yaitu ada atau tidak adanya sesuatu perkara, harus diambil oleh seseorang atau beberapa orang yang merasa, bahwa haknya atau hak mereka dilanggar, yaitu oleh penggugat atau para penggugat⁵⁴.

1. Hukum Acara Perdata Positif

Hukum Acara perdata nasional belum diatur dalam undang-undang. Rancangan Undang-Undang tentang hukum acara perdata dalam lingkungan peradilan umum yang telah disahkan oleh sidang pleno B.P L.P.H.N. ke 13, pada tanggal 12 juni 1967, sampai sekarang belum disahkan Undang-undang, Pada dewasa ini kaidah – kaidah hukum acara masih terdapat sebagian termuat dalam *HetHerzieneIndonesischReglement* (HIR) yang hanya berlaku khusus untuk daerah jawa dan madura, sedangkan

⁵³RetnowulanSutantio, **Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek**, *Opcit* hlm 1.

⁵⁴*Ibid*, hlm 2.

Rechtsreglement Buitengewesten, (RBG) berlaku untuk kepulauan yang lainnya di Indonesia⁵⁵.

E. Kajian Tentang Akibat Hukum

Akibat adalah sesuatu yang merupakan akhir atau hasil suatu peristiwa (perbuatan, keputusan); persyaratan atau keadaan yang mendahuluinya.

Akibat hukum merupakan suatu akibat yang timbul karena adanya peristiwa hukum⁵⁶.

Akibat Hukum merupakan akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku yang diatur oleh hukum, sehingga akibat hukum merupakan akibat dari suatu tindakan hukum atau peristiwa hukum⁵⁷. Sehingga Akibat Hukum Muncul dari akibat yang disebabkan oleh suatu perbuatan manusia atau masyarakat yang menggerakkan suatu peraturan tertentu⁵⁸.

1. Wujud Akibat Hukum

Akibat hukum dapat berwujud⁵⁹ :

- a. Lahir, berubah atau lenyapnya suatu keadaan hukum.
- b. Lahir, berubah atau lenyapnya suatu hubungan hukum, antara dua atau lebih subyek hukum, dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.
- c. Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum.

⁵⁵ *Ibid*, hlm 5.

⁵⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia (Online), <http://kbbi.web.id/akibat>, diakses pada tanggal 04 November 2015.

⁵⁷ R. Soeroso, **Pengantar Ilmu Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm 295.

⁵⁸ Satjipto Rahardjo, **Ilmu Hukum**, Citra Aditya, Bandung, 2012 hlm 35.

⁵⁹ *Ibid*, hlm 296.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Yuridis Normatif, yang dimana melakukan penelitian yang mengkaji dan menelaah isu hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengajuan Gugatan yang Terpisah Oleh Masing-Masing Pihak Terhadap Suatu Perkara yang Sama di Pengadilan Hubungan Industrial, Penelitian ini meliputi penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum dan sinkronisasi hukum⁶⁰.

B. Pendekatan Penelitian

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya menggunakan Pendekatan melalui :

Pendekatan perundang-undangan (*statutr Approach*)

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statuteapproach*) yakni pendekatan yang dilakukan dengan menelaah undang-undang yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani⁶¹. dimana penelitian ini meneliti tentang Akibat Hukum dari pasal 14 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengajuan Gugatan yang terpisah oleh Masing-Masing Pihak Terhadap Suatu Perkara yang Sama di Pengadilan Hubungan Industrial.

⁶⁰Zainuddin Ali, **Metode Penelitian Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm 24.

⁶¹Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Prenada Media Group, Surabaya, 2005, hlm 93.

C. Jenis Bahan Hukum

Penelitian hukum yuridis normatif yang digunakan oleh peneliti mengacu pada penggunaan data yang bertumpu pada bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

Bahan Hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan HIR (Het Herziene Indonesisch Reglement).

Bahan Hukum Sekunder yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan hukum pendukung dari bahan hukum sekunder adalah hasil-hasil penelitian, pendapat para ahli atau praktisi, aritkel-artikel, internet tentang pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing-masing pihak terhadap suatu perkara yang sama di Pengadilan Hubungan Industrial.

Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang menunjang, memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang dibutuhkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah, Ensiklopedi, kamus umum dan kamus hukum.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik Pengumpulan bahan hukum yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan studi kepustakaan (*libraryresearch*), Studi Kepustakaan yakni mencari dan mengumpulkan peraturan perundang-undangan

mengenai pengajua gugatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di indonesiabaik berupa undang–undang dan peraturan perundangan lainnya, buku–buku hukum, jurnal ataupun artikel dan bermacam–macam literatur lainnya seperti, makalah, skripsi dan internetyang berkaitan dengan pengajuan gugatan yang terpisah oleh para pihak dalam suatu perkara yang sama di pengadilan hubungan industrial lalu penulis menyusun dan memetakan hasil pengumpulan yang penulis lakukan melalui peraturan perundang–undangan, buku–buku hukum, jurnal ,artikel dan literatur–literatur lainnya seperti, makalah, skripsi dan internet yang berkaitan dengan pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing–masing pihak terhadap suatu perkara yang sama di pengadilan hubungan industrial dalam suatu kerangka metodis.

E. Teknik Analisis Bahan Hukum

Proses Analisa

Proses analisa dalam penelitian ini dengan mengumpulkan bahan-bahan literature seperti buku-buku, jurnal, artikel, dan internet yang berkaitan denganPengajuan Gugatanyang Terpisah Oleh Masing – Masing Pihak Terhadap Suatu Perkara yang Sama di Pengadilan Hubungan Industrial, yang teknik analisis bahan hukum yang digunakan dengan interpretasi sistematisyaitu, dengan menggunakan interpretasi melihat hubungan di antara aturan dalam suatu undang–undang yang saling bergantung⁶². Penulis akan menjelaskan dan menganalisis data dengan melihat hubungan di peraturan perundang–undangan yakni pada pasal 14 ayat (1) dan ayat (2)

⁶²*Ibid*, hlm 112

undang-undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk menganalisis akibat hukum pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing – masing pihak dalam satu perkara yang sama di pengadilan hubungan industrial.

F. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual dari :

1. Akibat hukum merupakan akhir atau hasil dari kejadian atau suatu peristiwa hukum yang berakibat dari timbulnya suatu perbuatan manusia yang menggerakkan undang-undang atau bisa disebut sebagai peristiwa hukum.
2. Gugatan adalah tuntutan hak yang mengandung sengketa, dimana selalu terdapat sekurang-kurangnya dua pihak yang berperkara dan keputusan pengadilan hanya mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak yang bersengketa.
3. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Hubungan adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

BAB IV

PEMBAHASAN

Akibat Hukum jika Gugatan yang Terpisah diajukan oleh Masing–Masing Pihak Dalam Suatu Perkara Yang Sama diterima di Pengadilan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial atau “*Industrial Relations*” pada dasarnya bukan hanya suatu hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu kegiatan industrial semata, hubungan industrial memiliki arti dan peranan lebih luas dari kegiatan industrial atau kegiatan produksi yang dilakukan pekerja dengan kegiatan usaha yang dilakukan pengusaha.

“pasal 1 angka 16 Undang–undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁶³:

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai – nilai Pancasila dan Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.”

Di dalam Hubungan Industrial terdapat peranan pemerintah di dalam suatu sistem berdasarkan nilai – nilai dari Pancasila UUD 1945. Pemerintah sebagai salah satu pihak mempunyai peran dalam Hubungan Industrial, Pemerintah sebagai penyetap undang–undang, dapat membuat undang–undang mengenai ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, karena tujuan hubungan industrial pada dasarnya menciptakan kegiatan bekerja untuk pekerja dan kelangsungan usaha bagi para pengusaha dan pemerintah yang secara tidak langsung dalam hubungan kerja dapat menjamin hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja

⁶³ Pasal 1 angka 16, Undang – Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

terhadap para pihak yakni pengusaha dan pekerja secara netral⁶⁴. Pemerintah sebagai pihak yang mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, mengatur mengenai hak dan kewajiban yang para pihak yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja agar tercipta suatu kegiatan produksi antara pengusaha dengan pekerja menjadi harmonis.

Bagan 4.1

BAGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Sumber: Bahan Hukum Sekunder, Diolah, 2016

Bagan diatas menjelaskan fungsi–fungsi para pihak yakni hubungan pekerja dengan pengusaha sebagai pihak yang memiliki hubungan kerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing–masing pihak, sedangkan pemerintah secara tidak langsung memiliki fungsi dalam hubungan industrial yakni menetapkan peraturan perundang–undangan yang terkait, dalam hal ini adalah peraturan perundang–undangan mengenai ketenagakerjaan untuk menciptakan suatu hubungan industrial yang harmonis.

Hubungan Industrial memiliki berbagai macam bentuk yakni⁶⁵:

⁶⁴ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas – Asas Hukum Perburuhan, Opcit*, hlm 64.

⁶⁵ Zainal Asikin dkk, *Dasas – Dasar Hukum Perburuhan, Opcit*, hlm 237-241.



- a. Hubungan Industrial Demokrasi Liberal merupakan hubungan industrial yang diterapkan pada negara–negara barat yang menganut *liberalisme* di negara–negara industri barat pada umumnya.
- b. Hubungan Industrial *ClassStraggle*, merupakan hubungan industrial berdasarkan dari ajaran komunis yang menggambarkan bahwa pengusaha yang selalu berusaha mengambil keuntungan dari pekerja dan para pihak inimerupakan pihak yang bertentangan karena memiliki perbedaan pendapat yang diselesaikan dengan saling menjatuhkan.
- c. Hubungan Industrial *Life long employment*, merupakan sistem hubungan industrial yang berdasarkan pada prinsip falsafah dan budaya jepang, Hubungan Industrial ini didasari oleh komitmen untuk seumur hidup untuk bekerja.
- d. Hubungan Industrial Pancasila, merupakan hubungan industrial dengan sistem hubungan yang terbentuk didalam proses produksi dengan para pihak yakni pengusaha, pekerja, dan pemerintah, yang berdasarkan nilai pancasila dan UUD 1945.

Hubungan Industrial Pancasila, merupakan Hubungan Industrial ciri khas dari Negara Republik Indonesia, dimana pihak–pihak yakni, Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah di dalam proses produksi atau kegiatan di dunia ketenagakerjaan khususnya, maka mengikuti nilai–nilai yang terkandung di Pancasila karena sebagai dasar Negara Indonesia, dan Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Di dalam undang–undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003, merefleksikan bahwa Hubungan Industrial di negara indonesia merupakan Hubungan Industrial Pancasila

yang bercirikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan para pihak berlandaskan nilai-nilai yang terkandung di Pancasila dan UUD 1945⁶⁶.

Hubungan Industrial menciptakan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja dimana masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban yang tercantum di hubungan kerja, hak dan kewajiban tidak selamanya tidak dilanggar, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha bisa saja menciptakan suatu perselisihan karena ada suatu hak dan kewajiban yang dilanggar baik oleh pengusaha ataupun pekerja⁶⁷. Pelanggaran hak dan kewajiban akan menimbulkan suatu Perselisihan, yakni perselisihan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial dalam cara penyelesaiannya telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang yang berlaku di Indonesia hingga saat ini adalah Undang-Undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial yang selanjutnya disebut PPHI. Undang-Undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI, memberikan perlindungan jika terjadi perselisihan antara para pihak yakni pihak pekerja ataupun pihak pengusaha jika ingin menuntut haknya berdasarkan undang-undang yang berlaku.

A. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Kewenangan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial timbul karena adanya suatu permasalahan dalam hubungan kerja, Perselisihan terjadi karena salah satu

⁶⁶ Pasal 1 angka 16, Undang – Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

⁶⁷Ugo dan pujoyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan proses penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 4.

pihak merasa bahwa ada pelanggaran atau tidak dipenuhi haknya dan karena hal tersebut pihak tersebut ingin menuntut haknya dan meminta perlindungan atas haknya. Perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang–Undang no 2 tahun 2004 memberikan pengertian Perselisihan Hubungan industrial yang diatur di dalam pasal:

“pasal 1 angka 1⁶⁸:

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

Perselisihan Hubungan Industrial terjadi karena antara pihak Pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja memiliki perbedaan pendapat, dari perbedaan pendapat tersebut menciptakan adanya pertentangan atau perselisihan, karena para pihak disini merasa atau mempunyai pendapat yang berbeda mengenai perselisihan yang dialami oleh para pihak, Sehingga dalam Undang–Undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut sebagai PPHI, mengatur bahwa untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dialami oleh para pihak, maka membatasi adanya 4 jenis sengketa yang termaktub di undang–undang no 2 tahun 2004:

⁶⁸ Pasal 1 angka 1 **Undang–Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

“pasal 2⁶⁹:

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Perselisihan Hubungan Industrial yang terbagi menjadi 4 macam merupakan wewenang dari undang–undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial yang mereka alami.

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak merupakan suatu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaa atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang–undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama⁷⁰.

Menurut Prof. Iman Soepomo , S.H. Perselisihan hak timbul karena salah satu pihak tidak melaksanakan ketentuan atau tidak dipenuhinya ketentuan yang ada pada perjanjian kerja⁷¹. Perselisihan hak terjadi karena adanya pihak yang merasa haknya tersebut tidak terpenuhi, dan sebagaimana haknya telah dilindungi baik di peraturan perundang–undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tidak

⁶⁹ Pasal 2 Undang–Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

⁷⁰ Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** , Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

⁷¹ Ugo dan pujoyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan proses penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 27.

terpenuhinya hak tersebut disebabkan karena adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan yang ada ataupun karena perbedaan pelaksanaan.

Perselisihan hak dalam undang-undang no 2 tahun 2004 dapat diselesaikan dengan upaya penyelesaian mediasi sajadisamping upaya penyelesaian perselisihan wajib yakni perundingan bipartie, maka tidak bisa melewati upaya perselisihan seperti konsiliasi ataupun arbitrase.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan Selanjutnya merupakan Perselisihan Kepentingan, Perselisihan kepentingan timbul karena adanya perbedaan pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama⁷². Perselisihan Kepentingan disini terjadi karena para pihak memiliki perbedaan pendapat di perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama ataupun peraturan perusahaan, perbedaan pendapat ini yang mengakibatkan pertentangan diantara pihak pengusaha ataupun pihak pekerja.

Perselisihan kepentingan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartie, lembaga mediasi, konsiliasi atau arbitrase berdasarkan keputusan para pihak untuk memilih penyelesaiannya⁷³.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Hubungan Kerja merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja

⁷²Pasal 1 angka 3 Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

⁷³Ugo dan pujoyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan proses penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 37.

yang dilakukan oleh salah satu pihak⁷⁴. Berdasarkan pengertian perselisihan pemutusan hubungan kerja bahwa perselisihan ini terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, sehingga dapat diartikan bahwa pengusaha atau pekerja dapat menuntut bahwasanya pemutusan hubungan kerja baik yang dilakukan oleh pihak pengusaha ataupun pihak pekerja, terdapat pertentangan dan adanya perbedaan pendapat dari Pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak⁷⁵.

Perselisihan PHK dapat diselesaikan melalui Perundingan bipartite, lembaga penyelesaian, mediasi dan konsiliasi.

4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Buruh dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antar Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat buruh memiliki perselisihan mengenai perbedaan paham mengenai anggota serikat pekerja, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan dengan serikat buruh lainnya di satu perusahaan⁷⁶.

Perselisihan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan dapat diselesaikan dengan Upaya wajib yakni perundingan Bipartite, Penyelesaian Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase.

Telah dijelaskan mengenai 4 jenis perselisihan yang dikategorikan sebagai perselisihan hubungan industrial, dalam suatu perselisihan maka

⁷⁴Pasal 1 angka 4 Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

⁷⁵Abdul Rachmad Budiono, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Opcit*, hlm 9.

⁷⁶*Ibid*, hlm 10.

dibutuhkan adanya upaya penyelesaian perselisihandari gugatan atau tuntutan hak oleh pihak yang merasa dirugikan. Undang – undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI memberikanupaya penyelesaian dan prosedural mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga mengajukan gugatan pengadilan hubungan industrial.

B. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang–Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam Hukum ketenagakerjaan memiliki perbedaan mengenai bentuk penyelesaian dari PHI (Perselisihan Hubungan Industrial) mengenai tata cara dalam upaya melaksanakan penyelesaian sengketa dalam PHI (Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan Hubungan Industrial atau PHI pada dasarnya memiliki 4 macam perselisihan yang menurut undang–undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, 4 macam perselisihan ini yang termasuk dari perselisihan dalam Hubungan Industrial yang merupakan perselisihan hak, perselisihan kepentingan perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Untuk Mengetahui akibat hukum dari pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing–masing pihak dalam suatu perkara yang sama di pengadilan hubungan industrial, maka diperlukan tata cara atau prosedur upaya penyelesaian perselisihan diluar pengadilan hubungan industrial hingga peraturan pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki beberapa tahapan

yang harus diselesaikan sebagai syarat untuk beperkara di pengadilan hubungan industrial.

Dalam Undang–Undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, memberikan pengaturan dan kewajiban jika dalam terjadi suatu perselisihan hubungan industrial maka ada kewajiban menyelesaikan sengketa non litigasi yakni :

1. Perundingan Bipartite

a. Pengertian Bipartite

Perundingan Bipartite berdasarkan pasal 3 Undang–Undang no 2 tahun 2004 mewajibkan dalam suatu perkara perselisihan hubungan industrial wajib melaksanakan perundingan bipartite.

Perundingan Bipartite merupakan perundingan antara pihak yang berselisih yakni antara pihak pekerja dan pihak pengusaha secara musyawarah mufakat dan dapat menggunakan penyelesaian secara kekeluargaan yang diharapkan masing–masing pihak tidak merasa dikalahkan atau dimenangkan karena perundingan bipartite bersifat mengikat⁷⁷.

Perundingan Bipartite memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Perundingan Bipartite dianggap gagal dalam jangka waktu 30 hari apabila⁷⁸ :

1. Para pihak tidak berunding atau menolak untuk berunding;
2. Telah melaakukan perundingan akan tetapi tidak mencapai kesepakatan.

⁷⁷ Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 108.

⁷⁸ Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 159.

b. Pelaksanaan Perundingan Bipartite

a. Tahap persiapan

Tahap Persiapan dalam perundingan Bipartite merupakan tahap mengumpulkan fakta-fakta atau peristiwa terhadap suatu sengketa PHI (Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi, dengan cara sebagai berikut⁷⁹ :

1. Mengumpulkan Fakta dan Bukti yang terjadi dalam suatu kejadian dalam sengketa PHI (Perselisihan Hubungan Industrial) dan dikaitkan dengan pengaturan perundangan-undangan yang berlaku.
2. Menciptakan Tujuan atau Sasaran atau mempertimbangkan tiga posisi, yaitu posisi ideal, merupakan hasil yang terbaik untuk dicapai oleh masing-masing pihak yang melakukan perundingan. Posisi Target mempresentasikan hasil yang diharapkan, dan merupakan posisi alternatif atau cadangan jika posisi ideal tidak tercapai dan yang terakhir adalah posisi resisten yang merupakan batas akhir dari harapan para pihak yang berunding.

Perundingan bipartite dilakukan berdasarkan pada pasal 4 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 31/MEN/XII/2008 tentang pedoman pedoman penyelesaian

⁷⁹Ugo dan pujo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan proses penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 54.

perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan bipartite yang berbunyi⁸⁰ :

“Perundingan bipartite dilakukan dengan tahapan sebagai berikut

- a. Tahapan sebelum perundingan dilakukan persiapan:
 - 1) Pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalah secara tertulis kepada pihak lainnya;
 - 2) Apabila Pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan
 - 3) Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung
 - 4) Dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing – masing
 - 5) Dalam hal pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota pekerja / serikat uruh dan jumlahnya lebih dari 10 orang pekerja/buruh, maka harus meunjukwakillnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan;
 - 6) Dalam hal perselisihan antar serikaatpekerjaserikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing – masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak 10 (sepuluh orang).”

Perundingan bipartit berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Nomor 31/MEN/XII/2008 dimulainya tahapan persiapan terlebih dahulu dimulai dari para pihak yang memiliki kepentingan karena merasa ada kejadian yang merugikan terhadap pihak tersebut untuk mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihaknya yang lain untuk melakukan pelaksanaan perundingan bipartit.

⁸⁰ Pasal 4 ayat (1) **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 31/MEN/XII/2008 tentang pedoman pedoman penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan bipartite.**

b. Tahap Pelaksanaan Perundingan Bipartit

Dalam melakukan Perundingan Bipartite dilaksanakan dengan suatu perundingan dimana menyusun tata tertib perundingan secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati berdasarkan pasal 4 ayat 1 huruf b angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 31/MEN/XII/2008 tentang pedoman penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartite, selama melaksanakan perundingan maka dibuat suatu risalah dalam bentuk suatu risalah yang wajib ditandatangani kedua belah pihak yang berselisih atau yang melakukan perundingan.

“Risalah tersebut harus memuat⁸¹ :

- 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 tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.”

c. Tahap Setelah Perundingan

Perundingan Bipartite memiliki 3 kemungkinan yakni⁸² :

- a. Perundingan bipartite dilakukan atau dilaksanakan dan mencapai kesepakatan

⁸¹ Pasal 6 ayat (2) Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

⁸² Abdul Rachmad Budiono, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Makalah disajikan pada Konferensi Nasional “Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial” di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang 30 – 31 Oktober 2013, hlm 12-13.

- b. Perundingan Bipartite dilakukan atau dilaksanakan tetapi tidak mencapai kesepakatan
- c. Perundingan Bipartite tidak dilakukan atau tidak dilaksanakan yang dianggap tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan bipartite.

Perundingan yang mencapai Kesepakatan Penyelesaian, maka hasil dari perundingan bipartite dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak atau para pihak yang berselisih atau bersengketa. Perjanjian Bersama ini didaftarkan oleh para pihak pada PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) di wilayah hukum para pihak mengadakan perundingan bipartite yang menghasilkan perjanjian bersama. Perjanjian Bersama yang didaftarkan diberi akta bukti pendaftaran yang Perjanjian Bersama ini mempunyai kekuatan eksekusi (kekuatan eksekutorial) dalam hal berdasarkan

“pasal 7 ayat (5) undang-undang no 2 tahun 2004, apabila perjanjian bersama 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 eksekusi⁸³”.

Dalam hal Perundingan Bipartite tidak mencapai kesepakatan maka memiliki proses selanjutnya sebagai tahapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Ketika Perundingan Bipartite dianggap gagal dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial maka para pihak dalam perundingan bipartite yakni pengusaha dan buruh, salah satu atau kedua pihak tersebut memberitahukan perselisihan tersebut kepada instansi di bidang ketenagakerjaan setempat atau berada dalam wilayah hukum

⁸³*Ibid*, hlm 12.

dimana tempat pekerja atau buruh bekerja⁸⁴. Pasal 4 ayat (1) huruf c angka 2 menyatakan bahwa jika perundingan gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota tempat pekerja/buruh bekerja. Instansi ketenagakerjaan setempat akan melimpahkan penyelesaian perselisihan berdasarkan mediasi, konsiliasi ataupun arbitrase, berdasarkan keputusan para pihak, jika para pihak tidak memilih maka secara otomatis perselisihan akan diselesaikan dengan mediasi⁸⁵.

2. Mediasi

a. Pengertian Mediasi

Pada dasarnya dalam memilih jalur mediasi para pihak pada awalnya akan diberikan pilihan untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial yang dialaminya, berdasarkan jenis perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh masing-masing lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaga Mediasi dapat menyelesaikan oleh semua jenis perselisihan Hubungan Industrial yakni dari Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja /serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebelum para pihak dilimpahkan kepada penyelesaian mediasi, para pihak akan yang bersengketa dalam PHI (perselisihan hubungan industrial) akan ditawarkan 3 jalur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk

⁸⁴ *Opcit*, Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, hlm, 110.

⁸⁵ Ugo dan pujo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan proses penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 74.

dipilih yakni Jalur mediasi, Konsiliasi, atau arbitrase⁸⁶. Namun jika para pihak tidak memilih maka secara otomatis akan dilimpahkan ke mediasi⁸⁷.

Mediasi adalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menurut undang – undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) yang merupakan penyelesaian yang diselesaikan oleh pihak ke 3 yakni Mediator. Mediator merupakan pegawai Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di tingkat kota/kabupaten⁸⁸.

Mediasi sebagai jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu cara yang diwajibkan dalam undang – undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang termaktub pada pasal 4 ayat (4) bahwa setelah perundingan bipartite dilaksanakan jika para pihak tidak mau memilih dan menentukan pilihan penyelesaian arbitrase atau konsiliasi maka secara otomatis akan dilimpahkan ke jalur mediasi secara otomatis, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa mediasi merupakan salah satu tahapan yang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang wajib dilalui jika tidak memilih penyelesaian perselisihan konsiliasi atau arbitrase, atau memang memilih mediasi.

Mediasi dapat menangani semua Jenis Perselisihan Hubungan Industrial, bentuk dari mediasi merupakan musyawarah mufakat antara para pihak

⁸⁶ Daeng Sahara Ratanjaya, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus di Dinas Sosal, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali)**, Skripsi tidak diterbitkan, Surakarta, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014, hlm 8.

⁸⁷ Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, *Opcit*, hlm 110.

⁸⁸ Mila Karmila Adi, **Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia**, Jurnal Hukum No.2, Volume 17. Universitas Islam Indonesia, yogyakarta, 2010, hlm 301.

yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja atau buruh atau pihak serikat pekerja dengan pihak serikat pekerja yang berbeda dalam satu perusahaan yang ada pihak ke 3 sebagai pihak penengah yakni mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial menurut pasal 1 angka 11 Undang – Undang 2 tahun 2004 tentang PHI.

b. Mediator

Mediator berdsarkan undang – undang no 2 tahun 2004 tentang PHI pasal 1 angka 12 pada dasarnya merupakan pegawai dari instansi pemerintah yang bertanggungjawab di ketenagakerjaan sebagai pihak ke 3 yang mempunyai peran dalam melakukan mediasi dan diangkat oleh menteri untuk melaksanakan fungsi dan kewajibannya sebagai mediator dalam melakukan proses penyelesaian PHI (perselisihan hubungan industrial).

c. Proses Penyelesaian Jalur Mediasi

Dalam melakukan Mediasi maka sebelumnya mempunyai syarat mutlak dalam upaya penyelesaian PHI yakni sudah diupayakannya penyelesaian secara bipartit mengacu pada pasal 3 Undang–Undang no 2 tahun 2004 dan argumen peneliti diperkuat oleh hasil penelitian Muhammad Hasan Muazis yang bahwasanya syarat mediasi dapat dilaksanakan oleh instansi di bidang ketenagakerjaan Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisiha Tenaga Kerja, yang mewajibkan adanya bukti risalah sidang untuk agar dapat melaksanakan Mediasi⁸⁹.

⁸⁹ Muhammad Hasan Muazis, **Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi pada Balai Pelayana Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)**, Skripsi tidak diterbitkan, Semarang, Fakultas Hukum universitas Negeri Semarang, 2013, hlm 75.

Bukti Risalah yang telah diberikan kepada Pegawai Instansi Ketenagakerjaan maka mediator akan melakukan penelitian tentang perkara yang dialami, oleh para pihak yakni pihak pengusaha dan pekerja/ serikat pekerja dalam waktu selambat–lambatnya 7 hari kerja setelah bukti risalah didapatkan dan mengadakan sidang mediasi sesuai pada pasal 10 undang – undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI⁹⁰.

d. Sidang Mediasi

Sidang Mediasi dimulai berdasarkan Undang–Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI selambat – lambatanya dalam kurun waktu 7 hari kerja dengan urutan⁹¹ :

1. Mediator melakukan penelitian berkas perselisihan perkara yang dialami
2. Melakukan pemanggilan kepada para pihak untuk melakukan sidang mediasi secara musyawarah dan mufakat
3. Membuat risalahsidag mediasi selama sidang mediasi dan anjuran tertulis⁹²
4. Membantu membuat perjanjian bersama jika para pihak sepakat dalam menyelesaikan sengketa, dan perjanjian bersama tersebut ditandatangani kedua belah pihak dan mediator sebagai saksi.

⁹⁰ Irawan, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator**, “The Settlement of Industrial Relation Disputes Through Mediators”, Jurnal IUS, Volume I, No 2, 2013, hlm 380.

⁹¹ Akbar Pradima, **Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan**, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 9, No 17, 2013, hlm 13.

⁹² Untuk pembuatan Anjuran tertulis Tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “dalam hlm tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi” berdasarkan **Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 68/PUU-XIII/2015**.

5. Mendaftarkan Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan industrial untuk mendapat akta bukti pendaftaran. Perjanjian Bersama yang didaftarkan dan mendapat akta bukti pendaftaran mempunyai kekuatan mengikat bagi para pihak dan mempunyai kekuatan eksekusi jika para pihak tidak melakukan kewajiban yang tertera pada perjanjian bersama.

e. Proses Pelimpahan Mediasi ke Pengadilan Hubungan Industrial jika Upaya Mediasi gagal.

Dalam hal Perselisihan Hubungan Industrial melalui Jalur Mediasi tidak dapat menyelesaikan sengketa Perselisihan Hubungan Industrial yang dialami oleh para pihak maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial di pengadilan negeri setempat dengan menyertakan risalah sidang mediasi di pengadilan hubungan industrial berdasarkan pasal 83 Undang – Undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI⁹³.

Proses Perselisihan Hubungan Industrial ketika mediasi gagal mencapai kesepakatan maka dapat dilanjutkan pengadilan hubungan industrial. Gagalnya kesepakatan menurut peneliti mempunyai 3 kemungkinan yakni :

- a. Pihak Pengusaha tidak menerima kesepakatan;
- b. Pihak Pekerja/Buruh atau pihak Serikat Pekerja/Buruh tidak menerima kesepakatan; dan
- c. Kedua belah pihak tidak menerima kesepakatan.

⁹³ Abdul Rachmad Budiono, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, *Opcit*, hlm 19.

Mengacu pada Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) jika anjuran tertulis ditolak oleh para pihak, dalam hal ini berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 68/PUU-XIII/2015, anjuran tertulis bukan syarat formil sehingga tidak memiliki kekuatan pengikat sehingga, hanya melampirkan risalah sidang mediasi sebagai syarat formil untuk melanjutkan ke pengadilan hubungan industrial. jika para pihak menolak atau tidak terjadi kesepakatan dalam perundingan mediasi mengacu pada pasal 14 ayat (1) dan ayat (2), frasa *“maka para pihak, atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial”*. frasa para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan ke Pengadilan hubungan industrial mengartikan bahwa:

- a. Salah satu pihak merupakan hanya pihak pekerja atau pihak pengusaha melanjutkan perselisihan ke PHI.
- b. Frasa para pihak merupakan pihak pekerja dan pihak pengusaha dapat melanjutkan perselisihan ke PHI.

Sehingga berdasarkan frasa para pihak yakni pihak pekerja dan pihak pengusaha dapat melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di pengadilan hubungan industrial (pasal 14 ayat (2) undang – undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Frasa pengajuan gugatan dilakukan oleh salah satu pihak, mengacu bahwa pengajuan gugatan hanya diperbolehkan oleh salah satu pihak untuk menjadi Penggugat sehingga di sisi lain akan ada pihak tergugat. Jika

berdasarkan pasal 14 ayat (1) para pihak dapat melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, jika ditarik garis kesimpulan bahwa:

1. Pihak Pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dapat melanjutkan dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan
2. Pihak Pengusaha dapat melanjutkan dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Sehingga berdasarkan kemungkinan diatas, pihak Pengusaha dan Pihak Pekerja dapat mengajukan gugatan secara bersama – sama ke Pengadilan Hubungan Industrial atau bisa disebut dengan pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing – masing pihak dalam suatu perkara yang sama.

3. Konsiliasi

a. Pengertian Konsiliasi

Konsiliasi merupakan salah satu alternatif selain Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi ataupun Arbitrase. Konsiliasi merupakan penyelesaian dari perselisihan Kepentingan, Perselisihan PHK dan Perselisihan antar Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan, sehingga Petugas Instansi yang bertanggung di Bidang Ketenagakerjaan dalam hal memberikan pilihan atau opsi untuk para pihak agar memilih Penyelesaian Perselisihan baik mediasi, konsiliasi atau arbitrase ketika sudah memberikan pencatatan bahwa telah dilakukannya perundingan bipartite dan tidak tercapainya kesepakatan, Petugas Instansi yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan harus melihat apakah Jenis Perselisihan yang dialami para pihak dapat diselesaikan berdasarkan



penyelesaian sengketa. Konsiliasi tidak dapat menyelesaikan Perselisihan Hak sehingga Petugas yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan tidak bisa memberikan pilihan untuk menyelesaikan jenis perselisihan Hak melalui jalur konsiliasi.

Konsiliasi merupakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator baik satu orang konsiliator ataupun lebih⁹⁴.

b. Konsiliator

Konsiliator merupakan seorang yang memenuhi syarat untuk melakukan tugas sebagai konsiliator di Penyelesaian Perselisihan Jalur Konsiliasi, Seorang Konsiliator diangkat oleh menteri atau ditetapkan oleh menteri. Konsiliator merupakan pihak ke 3 (tiga) yang terdaftar pada kantor instansi ketenagakerjaan yang diluar pegawai instansi ketenagakerjaan, berbeda dengan Mediator dalam penyelesaian Mediasi, Mediator merupakan pegawai Intansi ketenagakerjaan.⁹⁵

Untuk Menjadi Konsiliator memiliki syarat – syarat yang harus dipenuhi berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-10/MEN/V/2005⁹⁶ yang berbunyi:

“Pasal 2:

- (1) Untuk menjadi konsiliator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu :
 - a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha esa;
 - b. Warga Negara Indonesia;

⁹⁴Ugo dan pujoyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan proses penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 74-75.

⁹⁵*Ibid.*

⁹⁶Pasal 2, **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per – 10/MEN/V/2005 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi.**

- c. Berumur sekurang – kurangnya 45 (empat puluh lima tahun);
- d. Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (s1);
- e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berlakukannya tidak tercela;
- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang – kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. Menguasai peraturan perundang – undangan di bidang ketenagakerjaan;”

c. Proses Penyelesaian Jalur Konsiliasi

Konsiliator memiliki tugas ketika para pihak yang bersengketa telah mengetahui nama konsiliator yang disepakati bersama oleh para pihak baik pihak Pengusaha, pihak Pekerja ataupun Pihak Serikat Pekerja/Buruh, dalam waktu 7 hari setelah adanya permintaan secara tertulis dari para pihak, maka konsiliator wajib melakukan penelitian dari perkara yang dialami oleh para pihak dan mengadakan sidang di hari ke 8.⁹⁷

Tahap–tahap dalam proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliasi adalah⁹⁸:

1. Pihak–pihak yang memilih konsiliasi secara tertulis menunjuk konsiliator dalam menangani sengketa.
2. Konsiliator yang sudah ditunjuk dalam 7 hari kerja sudah diwajibkan untuk melakukan penelitian perkara yang dialami para pihak yang bersengketa dan hari ke 8 sudah melakukan sidang pertama.
3. Konsiliator memanggil para pihak secara tertulis untuk datang pada sidang pertama untuk mendengarkan keterangan – keterangan para pihak yang menyangkut dan dibutuhkan untuk penyelesaian perselisihan yang dialami oleh para pihak.

⁹⁷ Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, *Opcit*, hlm 169.

⁹⁸Ugo dan pujyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan proses penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 77.

4. Dalam persidangan Konsiliasi maka pihak konsiliator dapat memanggil saksi ataupun saksi ahli dan melakukan perundingan secara musyawarah yang memungkinkan ada 2 kemungkinan yakni adanya kesepakatan ataupun tidak adanya kesepakatan.
5. Konsiliator yang telah melakukan pemeriksaan perkara dan menjalankan sidang memberikan arahan dan solusi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dialami para pihak.
6. Dalam hal adanya kesepakatan maka para pihak yang bersengketa membuat perjanjian bersama disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mempunyai kekuatan eksekutorial (pasal 23 ayat (3) Undang – Undang No 2 tahun 2004 tentang PPHI)⁹⁹.
7. Jika tidak terjadi Kesepakatan maka Konsiliator mencatat Risalah Sidang kepada para pihak untuk melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 68/PUU-XIII/2015 bahwa untuk membuat anjuran tertulis tidak lagi mempunyai kekuatan mengikat.

Berdarkan pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) Undang – Undang no 2 tahun 2004 yang berbunyi:

- “(1) dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pasal 23 (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
(2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak”

⁹⁹ Abdul rachmadbudiono, **Hukum Perburuhan**, *Opit*, hlm 83.

d. Proses Pelimpahan Konsiliasi ke Pengadilan Hubungan Industrial Jika Upaya Konsiliasi Gagal.

Pelimpahan ini sama halnya yang terjadi dengan mediasi, memberikan kemungkinan dan hak bagi para pihak untuk melanjutkan sengketanya ke Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan pasal 24 ayat (1) Undang-Undang PPHI yang memberikan kewenangan bahwa para pihak dapat melanjutkan Perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak, mengajukan gugatan dengan syarat salah satu pihak, dapat ditafsirkan bahwa hanya satu pihak yang mengajukan gugatan tersebut ialah sebagai penggugat, dan berdasarkan pasal 24 ayat (2) Undang – Undang PPHI memberikan kewenangan bahwa para pihak dapat melanjutkan perselisihan ke pengadilan Hubungan Industrial, sehingga memungkinkan para pihak dapat mengajukan gugatan yang terpisah oleh masing – masing pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial .

4. Arbitrase

a. Pengertian Arbitrase

Arbitrase merupakan salah satu lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyelesaikan 2 jenis perselisihan yaitu Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan. Arbiter merupakan penyelesaian diluar pengadilan hubungan industrial yang memberikan kewenangan penuh kepada arbiter sebagai pihak penengah yang ditetapkan oleh menteri ketenagakerjaan untuk mengadili dan memberikan putusan yang bersifat final kepada para

pihak yang bersengketa¹⁰⁰. Perselisihan Arbitrase tidak dapat dilanjutkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial dan memiliki putusan yang bersifat final dan mengikat¹⁰¹.

b. Proses Penyelesaian Jalur Arbitrase

Para pihak yang bersengketa setelah tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartite, maka Petugas Instansi yang bertanggung jawab menawarkan pilihan untuk penyelesaian perselisihan yang dialami oleh para pihak berdasarkan jenis perselisihan dan Bentuk Penyelesaiannya. Jika para pihak memilih arbitrase, Para pihak yang bersengketa membuat surat perjanjian sebanyak 3 (rangkap) dan masing-masing pihak mendapat satu surat perjanjian untuk memilih arbiter yang ditetapkan oleh menteri¹⁰².

Sidang Arbitrase bersifat tertutup dan dihadiri oleh para pihak yang bisa diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Dalam awal sidang arbiter wajib mengupayakan perdamaian kepada para pihak dan jika upaya damai berhasil maka para pihak dibuat akta perdamaian yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan jika Upaya perdamaian tidak diindahkan oleh kedua belah pihak maka Arbiter melanjutkan sidang arbitrase berdasarkan undang – undang yang berlaku dan menghasilkan putusan arbitrase yang bersifat final, Putusan Arbitrase ini didaftarkan di pengadilan Hubungan Industrial untuk mempunyai kekuatan eksekusi jika para pihak tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana hasil putusan dalam sidang arbitrase (pasal 44 undang – undang no 2 tahun 2004 tentang

¹⁰⁰ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, *Opcit*, Hlm 191.

¹⁰¹ Ugo dan Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan, *Opcit*, hlm 85.

¹⁰² *ibid*, hlm 81.

PPHI¹⁰³). Putusan Arbitrase merupakan putusan yang terakhir dan mengikat, dan tidak dapat diajukan banding ataupun kasasi, sehingga para pihak akan siap menerima putusan arbiter¹⁰⁴. Bagi pihak yang merasa dirugikan terhadap putusan Arbitrase, makadapat dilakukan Pembatalan dengan mengajukan ke Mahkamah Agung berdasarkan pasal 52 ayat (1) Undang – Undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI yang berbunyi¹⁰⁵:

“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 diduga mengandung unsur – unsur sebagai berikut:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan diajukan, diakui atau dinyatakan palsu
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan pihak lawan
- c. .Putusan diambil dari tipu msulihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan
- d. .Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. .Putusan bertentangan dengan peraturan perundang – undangan.”

C. Proses Acara Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.

1. Pembuatan Surat Gugatan

Pengajuan Gugatan sangat diperlukan sebelum memulai tahapan sidang, Gugatan merupakan titik awal dari permulaan sidang karena, gugatan

¹⁰³ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan, Opcit*, hlm 225.

¹⁰⁴ Mila Karmila Adi, *Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, Opcit*, Hlm 305.

¹⁰⁵ Pasal 52 ayat (1) **Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

merupakan suatu tuntutan hak yang memerlukan dan merasa punya kepentingan dalam mengajukan hak¹⁰⁶.

Pihak yang merasa memiliki kepentingan dan membutuhkan perlindungan atas haknya dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan, dalam hal ini para pihak yang mempunyai bersengketa karena merasa mempunyai kepentingan akan perlindungan hak dalam lingkup Perselisihan Hubungan Industrial, maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, Pengajuan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial memiliki aturan berdasarkan:

“Pasal 14 ayat (2) Undang – Undang PPHI, Ketentuan mengenai pengajuan gugata yang diatur dalam ayat ini sesuai dengan tata cara penyelesaian perkara perdata pada peradilan umum¹⁰⁷.”

Dalam mengajukan Gugatan ke pengadilan hubungan Industrial, menggunakan aturan berdasarkan peradilan perdata umum yang menurut *ReglementofdeRechtsvordering* atau RV¹⁰⁸:

“Pasal 8:

Pemberitahuan gugatan harus memuat:

1. Identitas para pihak;
2. Posita atau pokok perkara
3. Petitum atau tuntutan.”

¹⁰⁶Sudikno Mertokusumo, **Hukum Acara Perdata Indonesia**,Liberty, Yogyakarta, 2009, hlm 52.

¹⁰⁷ Pasal 14 ayat (2) **Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

¹⁰⁸ Pasal 8, **Reglement of de Rechtsvordering**.

Syarat dari *ReglementofdeRechtsvordering* atau RV mengandung syarat – syarat materil dan dalam mengajukan gugatan juga memiliki syarat formil yakni¹⁰⁹:

1. Tempat dan tanggal pembuatan surat gugatan;
2. Judul surat gugatan
3. Pengadilan yang dituju berdasarkan pasal 81 undang–undang PPHI diajukan di pengadilan negeri di tempat pekerja/buruh tersebut bekerja
4. Materai dan tanda tangan.

Dalam proses pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, didalam Undang–undang no 2. Tahun 2004 tentang PPHI pasal 57 yakni¹¹⁰:

“Hukum acara yang berlaku pada pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur dalam undang–undang ini.”

Di Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan hukum acara perdata akan tetapi terdapat pengecualian apabila terdapat pengaturan berbeda berdasarkan undang–undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI, Sehingga dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial memiliki syarat khusus yakni pada pasal 83 ayat (1) dan ayat (2) Undang – Undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI, bahwa dalam mengajukan gugatan mensyaratkan adanya risalah sidang dari upaya Mediasi atau Konsiliasi, dan jika surat gugatan tidak dilampirkan risalah sidang tersebut, maka hakim

¹⁰⁹Ugo dan Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 99.

¹¹⁰Pasal 57 Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

dapat mengembalikan surat gugatan untuk dilengkapi, sehingga risalah sidang Mediasi dan Konsiliasi merupakan syarat formil yang harus dipenuhi dalam mengajukan gugatan.

2. Pengajuan Surat Gugatan

Surat gugatan yang merupakan tuntutan hak dari pihak yang merasa bahwa ada haknya yang harus dipenuhi dan dilindungi akan didaftarkan ke Pengadilan Negeri untuk bisa berperkara di persidangan, dalam hal ini yakni mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk melanjutkan perkara jika upaya mediasi atau konsiliasi gagal maka, tahapan selanjutnya adalah mengajukan atau melakukan pendaftaran gugatan Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan, yakni di Pengadilan Hubungan Industrial.

Sebelum mengajukan Surat Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial maka hal yang harus diperhatikan adalah kewenangan dari pengadilan yang dibagi menjadi kewenangan absolut dan relatif, dimana Pengadilan Hubungan industrial memiliki kewenangan Mutlak berdasarkan pasal 56 Undang – Undang No 2 tahun 2004 PPHI mengatur kewenangan absolut atau kewenangan mutlak Pengadilan atau bisa disebut sebagai kewenangan pengadilan apakah pengadilan tersebut mempunyai wewenang dalam mengadili dari perkara yang diajukan¹¹¹. Kewenangan Mutlak yang dimiliki

¹¹¹ Ugo dan Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 101.

oleh Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan pasal 56 Undang – Undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI berbunyi¹¹²:

“Pasal 56

Pengadilan Hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

1. Ditingkat 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.”

Kewenangan Selanjutnya merupakan kewenangan relatif yang merupakan, kewenangan pengadilan Hubungan Industrial di daerah hukum mana yang berwenang mengadili perkara yang gugatannya diajukan¹¹³.

Pengajuan Surat Gugatan dilakukan ke pengadilan yang terletak dan mempunyai kewenangan dimana tempat pekerja atau buruh bekerja, dimanaketentuanini diatur berdasarkan Undang–Undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI pada¹¹⁴:

“Pasal 81:

Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”

¹¹²Pasal 56 Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

¹¹³ Ugo dan Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 102.

¹¹⁴Pasal 81 Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

Sehingga berdasarkan ketentuan pasal 81 Undang – Undang no 2 tahun 2004 ini merupakan Kewenangan Relatif dalam Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengajuan Surat Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial dari ketentuan pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Undang – undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI, memberikan kewenangan kepada Para Pihak untuk mengajukan surat gugatan untuk didaftarkan ke Pengadilan hubungan Industrial, seperti yang peneliti telah ungkapkan bahwa, Pasal 14 ayat (1) undang – undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI menjelaskan Para pihak yakni Pihak Pengusaha dan Pihak Pekerja atau pihak Serikat buruh dengan Serikat buruh dalam satu perusahaan dapat melanjutkan ke Pengadilan Hubungan industrial, dengan pelaksanaan berdasarkan pasal 14 ayat (2) Undang – Undang no 2 tahun 2004 tentang PPHI, mengatakan pelaksanaan tersebut dilaksanakan oleh salah satu pihak di Pengadilan hubungan Industrial.

Dapat ditafsirkan pelaksanaan gugatan dilakukan oleh salah satu pihak mempunyai arti bahwa salah satu pihak tersebut merupakan penggugat, dan pihak yang lain menjadi tergugat. Oleh karena itu dalam undang – undang tersebut tidak mengataka menjadi para pihak untuk mengajukan gugatan karena jika dalam frasa menjadi para pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka terdapat Penggugat dan tidak adanya Tergugat. Akan tetapi kembali ke pasal 14 ayat (1) Undang – Undang PPHI, dikatakan Para pihak dapat melanjutkan Perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga dapat disimpulkan bahwa, Para pihak

diperbolehkan melanjutkan Perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan cara masing – masing pihak mengajukan gugatan dalam suatu perkara yang sama.

3. Pendaftaran Surat Gugatan

Pengajuan Surat Gugatan yang telah dibuat akan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan kewenangan pengadilan, baik kewenangan pengadilan ataupun kewenangan relatif.

Pendaftaran surat Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampiri risalah sidang bahwa penggugat telah melakukan upaya baik mediasi ataupun upaya mediasi berdasarkan ketentuan pasal 83 ayat (1) Undang–undang PPHI, dan pelampiran tersebut merupakan syarat formil dari pengajuan gugatan berdasarkan pasal 83 ayat (2), adanya *dismissalprocess*, yang mewajibkan hakim untuk memeriksa isi dari surat gugatan yang diajukan¹¹⁵. Sehingga hakim dapat mengembalikan berkas yang kurang untuk dilengkapi¹¹⁶.

Ketika Pendaftaran surat gugatan oleh masing–masing pihak kepada Pengadilan Hubungan Industrial maka akan diperiksa terlebih dahulu berdasarkan pada pasal 83 ayat (1) dan jika terdapat kekurangan maka sesuai pasal 84 ayat (2) akan diminta untuk dilengkapi oleh hakim. Surat gugatan tersebut tidak bisa ditolak karena pada dasarnya hanya memeriksa surat gugatan para penggugat apakah sudah memenuhi syarat–syarat

¹¹⁵ Abdul Khakim, **Dasar–Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm 155.

¹¹⁶ Pasal 83 ayat (1) dan ayat (2) **Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

gugatan seperti yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya, dan memperbaiki surat gugatan tersebut, karena pada dasarnya hakim dilarang menolak perkara berdasarkan pada pasal 48 undang-undang no 48 tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman menjelaskan bahwa Pengadilan tidak boleh menolak untuk memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara yang akan diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada, atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya¹¹⁷. Dalam hal ini karena pengaturan tentang pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial keaburan hukum pada pasal 14 undang-undang no 2 tahun 2004 maka dapat terjadi peristiwa hukum yakni pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing-masing pihak dalam suatu perkara yang sama, sehingga tidak bisa perkara ini ditolak. Pengajuan gugatan yang terpisah oleh para pihak dalam suatu perkara yang sama tidak dapat ditolak didukung oleh hasil wawancara dari salah satu hakim adhoc Pengadilan Hubungan Industrial Banjarmasin yang menyatakan bahwa benar pasal 14 Undang-Undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial memberikan suatu celah dalam upaya pengajuan gugatan oleh masing-masing pihak, sehingga hakim tidak dapat menolak perkara¹¹⁸. Hakim tidak boleh menolak perkara merupakan bentuk dari Asas Hakim tidak boleh menolak perkara. Surat gugatan yang diajukan oleh masing-masing pihak secara bersama-sama tersebut hanya dapat dikatakan tidak dapat diterima

¹¹⁷ Pasal 10 ayat (1) **Undang – Undang Republik Indonesia No 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman**, Lembaran Negara Nomor 157 tahun 2009, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076.

¹¹⁸ Hasil Wawancara Hakim *Adhoc* Pengadilan Hubungan Industrial Banjarmasin, Ibu Henny Albanik S.H.

oleh hakim di dalam Persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial ketika persidangan sudah dimulai lebih tepatnya dalam jawaban Eksepsi Tergugat, sehingga akan terjadi 3 kemungkinan jika masing-masing pihak mengajukan gugatan yang terpisah ke Pengadilan Hubungan Industrial di dalam Eksepsi dari Tergugat yakni:

1. Pihak Pengusaha dan Pekerja mengajukan surat gugatan secara terpisah dan surat gugatan tersebut diterima oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dengan kata lain eksepsi yang diajukan gagal;
2. Hanya salah Satu Pihak yang diterima surat gugatannya tersebut oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, dengan kata lain eksepsi oleh salah satu pihak yang posisi pihak tersebut sebagai tergugat diterima oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial;
3. Eksepsi Masing-masing pihak sebagai tergugat dalam suatu perkara yang sama di no. Perkara berbeda berhasil diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial sehingga Gugatan dapat dinyatakan ditolak.

Jika melihat dari 3 faktor kemungkinan tersebut, faktor nomor 2 akan menimbulkan peristiwa hukum seperti jalannya sidang seperti biasanya, dan faktor nomor 3 menghentikan upaya pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi jika Faktor nomor 1 yakni ketika eksepsi masing-masing pihak sebagai Tergugat ditolak, maka akan terjadi peristiwa hukum yang akan menciptakan suatu akibat yang telah disampaikan peneliti sebelumnya sehingga akan menciptakan Gugatan oleh masing-masing pihak yang terpisah, akan disidangkan di pengadilan dengan Nomor perkara yang berbeda.

Setelah Surat gugatan terdaftar di pengadilan hubungan industrial, maka Panitera akan memberikan No. Perkara kepada surat gugatan yang diterima dan panitera pengadilan memberikan kepada Ketua pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan majelis hakim dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari, untuk menunjuk majelis hakim dalam memeriksa dan memberikan putusan di perkara tersebut dan menunjuk panitera pengganti untuk membantu majelis hakim berdasarkan pasal 88 Undang-Undang PPHI¹¹⁹.

4. Sidang Pengadilan Hubungan Industrial

Setelah Majelis Sidang di Pengadilan Hubungan Industrial telah ditetapkan oleh Ketua Pengadilan, maka Ketua Majelis Sidang mempunyai kewajiban selambat-lambatnya 7 hari kerja untuk memulai sidang pertama¹²⁰. Para pihak yang telah mengajukan gugatan dan telah melakukan pendaftaran gugatan maka akan dilakukan pemanggilan untuk menghadiri sidang. Sehingga jika pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing-masing pihak dalam suatu perkara yang sama diterima pengadilan hubungan industrial, maka akan masing-masing gugatan yang terpisah akan diberikan No. Perkara dan penyusunan majelis hakim yang berbeda, dengan adanya pemeriksaan dua perkara yang telah diterima dengan pengadilan hubungan industrial mencerminkan bentuk kontra atau bertolak belakang dari asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan. Asas peradilan cepat biaya

¹¹⁹ Pasal 88 Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

¹²⁰ Pasal 89 ayat (1) Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

ringan merupakan bentuk dari pasal 2 ayat (4) undang-undang no 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang mengamanatkan bahwa setiap peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan, sehingga asas peradilan cepat, sederhana dan biaya ringan yakni “peradilan cepat” bermakna peradilan tidak dalam waktu yang lama, tidak berbelit-belit, “sederhana” artinya tidak berbelit-belit dan tidak dipersulit dan “biaya ringan” adalah biaya perkara yang dipikul tidak boleh memakan biaya yang banyak sehingga membebani pihak yang menjalani proses peradilan¹²¹, jika terjadi dua pemeriksaan karena dua gugatan yang terpisah yang diajukan oleh masing-masing pihak dalam suatu perkara yang sama maka akan mencederai penerapan asas peradilan cepat, sederhana dan biaya ringan karena perkara tersebut akan menjadi berbelit-belit, memakan waktu yang lama dan jelas akan membebani biaya yang akan ditanggung oleh para pihak yang berperkara, akan tetapi Hakim yang memeriksa perkara tersebut tidaklah dapat menolak perkara karena ada kecabutan hukum dalam pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing-masing pihak dalam suatu perkara yang sama, sehingga hakim dalam melakukan pemeriksaan mempunyai kewajiban untuk menciptakan penyelesaian perkara yang cepat, tidak berbelit-belit seminimal mungkin walaupun pada hakikatnya tidak dapat terpenuhi secara utuh perwujudan asas peradilan cepat, sederhana dan biaya ringan.

a. Pemeriksaan Sidang Acara Cepat

¹²¹ Sukardi, **Penerapan Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan dalam Pemeriksaan Perkara Pidana Penipuan di Pengadilan Negeri Pontianak**, Skripsi tidak diterbitkan, Pontianak, Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura, 2012, hlm 3.

Pemeriksaan Sidang di Pengadilan Hubungan Industrial terbagi menjadi 2 macam sidang yakni sidang acara cepat dan sidang acara biasa, Pemeriksaan sidang dengan acara cepat diberlakukan dalam hal memang terjadi suatu kepentingan yang mendesak. Kepentingan Mendesak dapat dikategorikan menjadi kepentingan karena terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran, Terjadi huru-hara yang menyebabkan terganggu kegiatan perusahaan atau kegiatan yang berhubungan dengan produksi di perusahaan, mengganggu keamanan dan ketertiban umum¹²².

Pemeriksaan Sidang Acara Cepat dapat diajukan oleh salah satu pihak ke Ketua Pengadilan dalam hal terdapat kepentingan-kepentingan yang telah disebutkan sehingga meminta penyelesaian Perselisihan agar dipercepat dan dibuat keputusan, para pihak yang mengajukan pemeriksaan persidangan cepat ke Ketua Pengadilan, maka ketua pengadilan dalam waktu 7 hari kerja menyusun Pelaksanaan sidang, dari susunan hakim, hari/waktu pelaksanaan sidang tanpa melakukan Pemeriksaan¹²³.

Pengadilan Hubungan Industrial dalam Acara Pemeriksaan Cepat tidak dikenal adanya Upaya Hukum sehingga ketika keputusan sudah dikeluarkan oleh majelis Hakim, maka secara otomatis mempunyai Kekuatan Hukum Mengikat.

b. Pemeriksaan Sidang Acara Biasa

¹²²Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor KMA/034/SK/IV/2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan undang-undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹²³ Pasal 98-99 Undang-Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemeriksaan Acara Biasa ketika Majelis Hakim sudah ditetapkan maka Ketua Majelis Hakim akan melakukan sidang pertama terhitung paling lambat 7 hari kerja dari penetapan Majelis Hakim, dalam melakukan sidang pertama maka Majelis Hakim akan melakukan pemanggilan kepada kedua belah pihak untuk menghadiri sidang, dan jika salah satu pihak tidak hadir, Majelis hakim memberikan penundaan sidang dan apabila dari penundaan sidang tersebut pemanggilan pihak – pihak tidak hadir maka akan mengakibatkan adanya¹²⁴:

1. Pihak penggugat jika tidak hadir maka dianggap gugatannya gugur
2. Pihak tergugat jika tidak hadir maka hakim dapat melakukan putusan verstek yakni pemeriksaan dan mengambil putusan tanpa dihadiri oleh tergugat.

Pada dasarnya Persidangan dalam Pengadilan Hubungan Industrial terdapat kurang – lebih 8 kali persidangan yakni¹²⁵:

1. Sidang Pertama : Sidang Pembacaan Gugatan
2. Sidang Kedua : Sidang Jawaban Tergugat
3. Sidang Ketiga : Sidang Replik
4. Sidang Keempat : Sidang Duplik
5. Sidang Kelima : Sidang pembuktian oleh penggugat
6. Sidang Keenam : Sidang Pembuktian Tergugat
7. Sidang Ketujuh : Kesimpulan

¹²⁴ Abdul Khakim, **Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, *Opcit*, hlm 156.

¹²⁵ Ugo dan Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 122-129.

8. Sidang Kedelapan : Pembacaan Putusan Hakim.

Pemeriksaan oleh hakim di persidangan hubungan industrial akan menciptakan suatu bentuk putusan yang memiliki kekuatan hukum, Putusan hakim dipertimbangkan dengan mempertimbangkan hukum berdasarkan hukum positif dari hukum ketenagakerjaan yang berlaku, perjanjian baik perjanjian kerja ataupun perjanjian kerja bersama yang ada, kebiasaan atau hukum tidak tertulis yang berlaku dibidang hukum ketenagakerjaan dan keadilan¹²⁶. Jika dalam pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing-masing pihak dalam suatu perkara yang sama di Pengadilan Hubungan Industrial diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial, maka akan terjadi pemeriksaan perkara secara terpisah atau akan dilaksanakan dua persidangan yang berbeda berdasarkan pemeriksaan perkara dari no. Perkara dari masing-masing gugatan yang terpisah untuk diperiksa dan menghasilkan atau melahirkan dua putusan dari persidangan di masing-masing No. Perkara yang gugatannya diperiksa berdasarkan dari hasil putusan hakim yang mengadili di masing-masing perkara tersebut.

D. Pemberlakuan Asas Ne Bis In Idem terhadap pengajuan Gugatan Yang Terpisah Oleh Masing-Masing Pihak di Pengadilan Hubungan Industrial.

Asas Ne Bis In Idem merupakan asas yang memiliki arti, Ne bis in Idem sebuah perkara dengan objek yang sama dan pihak-pihak yang sama

¹²⁶ Pasal 110 Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

dimana telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap tidak boleh diadili lagi, sehingga perkara tersebut dapat tidak diterima atau tidak dapat diterima hakim¹²⁷. Pernyataan ini diperkuat oleh Ugo dan Pujiyo, yang mengartikan bahwa Asas Ne Bis In Idem merupakan gugatan dalam suatu perkara yang diajukan sudah diperkarakan sebelumnya dan telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap¹²⁸. Jika dilihat lebih lanjut Asas Ne Bis In Idem mempunyai tiga kategori yakni:

1. Perkara yang diajukan mempunyai objek yang sama
2. Perkara yang diajukan mempunyai pihak yang sama
3. Perkara sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

Di dalam pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing-masing Pihak dalam suatu perkara yang sama di pengadilan Hubungan Industrial, memiliki hanya satu kategori yang merupakan objek dari perkara atau sengketa tersebut sama, akan tetapi jika melihat dari Perkara yang diajukan dari para pihak berdasarkan kedudukan para pihak jelas berbeda, karena dalam pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing-masing pihak ini memiliki pihak dalam kedudukan yang berbeda, Pengusaha bisa menjadi Penggugat/Tergugat dan Pekerja bisa menjadi Penggugat/Tergugat sekaligus. Dan yang terpenting adalah syarat yang ke 3 yang merupakan syarat perkara termasuk ne bis in idem haruslah sudah ada kekuatan hukum tetap, Pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing – masing pihak ini

¹²⁷ Muhammad Yusuf Ibrahim, **Implementasi Asas Nebis In Idem dalam perkara Yang telah Memiliki Kekuatan Hukum tetap Yang di Gugat Kembali dengan Sengketa Obyek yang Berbeda**, *Opcit*, Hlm 1157.

¹²⁸Ugo dan pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata cara dan proses penyelesaian Sengketa Perburuhan**, *Opcit*, hlm 134.

sangatlah berbeda dari kategori ke 3 ne bis in idem karena, pengajuan gugatan ini belum memiliki kekuatan hukum tetap dan baru akan di perkarakan, sehingga alasan Ne Bis In Idem untuk tidak memberlakukan gugatan atau menolak gugatan ini tidak bisa, karena Gugatan yang diajukan secara terpisah oleh masing-masing pihak belum mendapat keputusan hukum dan juga belum diperkarakan.

Analisis dari Peneliti juga dikuatkan oleh Muhammad Yusuf Ibrahim dalam Jurnalnya, yang menyatakan pada Putusan Mahkamah Agung tanggal 22 Oktober 1975. Nomor 1121 K/Sip/1973, menyebutkan bahwa ada suatu perkara yang objek gugatan sama akan tetapi karena pihak – pihak berbeda tidak dianggap sebagai ne bis in idem¹²⁹. Sehingga Pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing – masing pihak dalam suatu perkara yang sama di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat dikategorikan sebagai perkara yang Ne Bis In Idem.

Bagaimana dengan Pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing – masing pihak dalam suatu perkara yang sama jika gugatan tersebut diterima dan mendapat No. Perkara di peradilan untuk melaksanakan sidang? Maka berdasarkan pembahasan peneliti diatas bahwa akan terjadi 2 jenis Pemeriksaan sidang baik pemeriksaan Acara Cepat ataupun Pemeriksaan Acara Biasa. Dalam Pengajuan gugatan secara terpisah oleh masing–masing pihak di dalam perkara yang sama, peneliti telah membahas bahwa dapat terjadi kemungkinan terjadinya suatu peristiwa hukum ini, dan dengan

¹²⁹ Muhammad Yusuf Ibrahim, **Implementasi Asas Nebis In Idem dalam perkara Yang telah Memiliki Kekuatan Hukum tetap Yang di Gugat Kembali dengan Sengketa Obyek yang Berbeda**, *Opcit*, Hlm 1157.

masuknya 2 Gugatan yang terpisah yang di ajukan oleh masing–masing pihak dalam suatu perkara yang sama maka akan terjadi:

1. Akan terdapat 2 No. Perkara yang berbeda terhadap gugatan yang diajukan oleh masing–masing pihak;
2. Akan terdapat 2 pemeriksaan perkara yang harus dihadiri oleh masing–masing karena perkara tersebut telah terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial;
3. Akan terjadi 2 Putusan berdasarkan pemeriksaan di Pengadilan Negeri Hubungan Industrial berdasarkan No. Perkara yang berbeda.

Dalam hal terjadinya kedua perkara yang diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Negeri Industrial maka dalam pembacaan putusan akan terdapat 3 kemungkinan:

1. Pihak pengusaha sebagai penggugat berhasil memenangkan gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan pihak pekerja sebagai penggugat di gugatannya yang terpisah tidak memenangkan gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial;
2. Pihak Pekerja sebagai Penggugat berhasil Memenangkan gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan Pihak Pengusaha sebagai Penggugat dalam gugatannya di gugatan yang terpisah tidak memenangkan gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial;
3. Para pihak yang mengajukan gugatan tidak memenagkan gugatannyaoleh Pengadilan Hubungan Industrial atau para pihak yang

mengajukan gugatan memenangkan gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial;

Akibat-Akibat tersebut akan menimbulkan peristiwa hukum, terutama dalam kemungkinan nomor 3 bahwa akan terjadi suatu peristiwa hukum yang dimana akanberakibat hukum yakni, terjadinya 2 putusan dari Perkara yang diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga akan menimbulkan akibat hukum yakni, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kekuatan hukum yang tetap dan bersifat akhir¹³⁰. Sehingga dalam 2 gugatan yang diajukan secara terpisah oleh masing–masing pihak akan terdapat 2 putusan yang memungkinkan sama atau berbeda. Jika putusan yang dilahirkan oleh hakim adalah putusan yang berbeda maka akan menimbulkan pelaksanaan putusan atau eksekusi yang berbeda berdasarkan isi putusan yang telah dibacakan oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial.

Berikut merupakan ilustrasi jika pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing–masing pihak diterima di Pengadilan Hubungan Industrial:

“Pada suatu perselisihan hubungan industrial pihak pengusaha dengan pihak pekerja telah melakukan upaya perundingan bipartite hingga penyelesaian mediasi, akan tetapi upaya tersebut gagal dan tidak mencapai kesepakatan. Para pihak menginginkan melanjutkan perselisihan mereka ke pengadilan hubungan industrial dengan mengajukan gugatan, masing-masing pihak tersebut yakni pihak pengusaha atau pihak buruh mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial secara terpisah. Pihak pengusaha mengajukan gugatan dengan pihak buruh sebagai tergugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial dan mendapat no.perkara untuk diperiksa perkara tersebut berdasarkan gugatannya, begitu juga dengan pihak buruh yang mengajukan gugatan kepada pihak

¹³⁰ Pasal 110 Undang – Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

pengusaha sebagai pihak tergugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial dan mendapat no. Perkara untuk diperiksanya perkara tersebut berdasarkan gugatannya. Masing-masing pihak akan menjalankan 2 persidangan karena 2 gugatan tersebut diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial, dan pada hasil persidangan tersebut sehingga akan menciptakan 2 putusan yang memungkinkan putusan tersebut bisa sama ataupun putusan tersebut bisa berbeda. Yang menjadi suatu permasalahan adalah jika putusan yang diperiksa masing – masing hakim berbeda akan menciptakan pelaksanaan putusan yang berbeda sehingga tidak menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pihak buruh tersebut.”



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

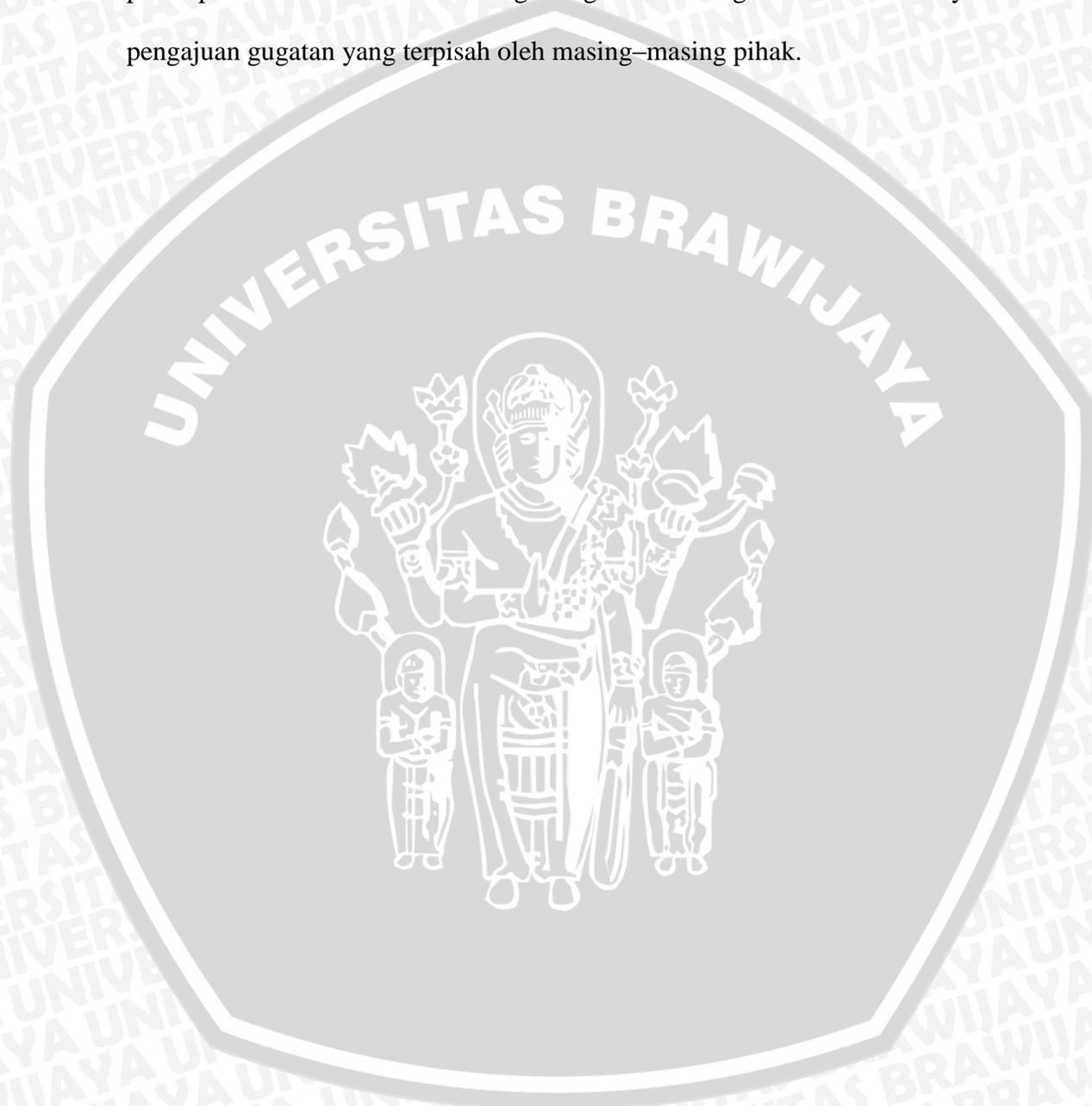
Pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing-masing pihak dalam suatu perkara yang sama di Pengadilan Hubungan Industrial dapat berakibat hukum yakni, lahirnya 2 putusan, karena jika pengajuan gugatan oleh masing-masing pihak diterima oleh pengadilan hubungan industrial, maka pemeriksaan perkara berdasarkan gugatan yang telah diterima di pengadilan hubungan industrial akan diperiksa berdasarkan no.perkara yang telah diberikan pada masing-masing gugatandan akan menciptakan putusan dari Hakim yang memeriksa pada perkara tersebut.

Masing-masing hakim akan melahirkan 2 putusan yang kemungkinan putusan tersebut sama atau dapat berbeda satu sama lain, sehingga yang merupakan masalah adalah ketika putusan yang berbeda akan menimbulkan pertentangan antara pelaksanaan Putusan dari satu perselisihan tersebut, karena akan menciptakan dua hasil putusan yang memungkinkan berbeda berdasarkan analisis hakim.

B. Saran

Undang-Undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pasal 14 memiliki kekaburan hukum yang dapat memberikan celah untuk menciptakan suatu peristiwa hukum yakni dapat membiarkan para pihak untuk maju mengajukan gugatan yang terpisah dalam suatu perkara yang sama di Pengadilan Hubungan industrial,

sehingga dibutuhkan suatu perubahan regulasi dari pembuat undang-undang terhadap perubahan dari pasal 14 undang-undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara jelas dari maksud pada pasal tersebut untuk menghilangkan kemungkinan dilakukannya pengajuan gugatan yang terpisah oleh masing-masing pihak.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdul Khakim, **Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (antara peraturan dan pelaksanaan)**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010

_____, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014

Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT. Indeks, Jakarta, 2011

Abdulkadir Muhammad, **Etika Profesi Hukum**, PT Citra Aditya Vakti, Bandung, 2006

Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 108

Aloysius Uwiyono dkk, **Asas – Asas Hukum Perburuhan**, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014

Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2014

Payaman J. Simanjuntak, **Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia**, HIPSMI, Jakarta, 2000

Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Prenada Media Group, Surabaya, 2005

R.Soeroso, **Pengantar Ilmu Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013

Retnowulan Sutantio da Iskandar Oeripkartawinata, **Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek**, Mandar Maju, Bandung, 2009

Satjipto Rahardjo, **Ilmu Hukum**, Citra Aditya, Bandung, 2012

SudiknoMertokusumo, **Hukum Acara Perdata Indonesia**,Liberty, Yogyakarta, 2009

Supomo Suparman, **Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial tata cara penyelesaian sengketa perburuhan**, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009

Ugo dan pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2012

Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

Zainal Asikin dkk, **Dasas – Dasar Hukum Perburuhan**, Rajawali Pers, Jakarta, 2014

Zainuddin Ali, **Metode Penelitian Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013

JURNAL

Akbar Pradima, **Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan**, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 9, No 17, 2013

Bahder Johan Nasution, **Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja dalam Hubungan Industrial Pancasila**, Jurnal Inovatif, Volume VII, 2015

Irawan, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator, “The Settlement of Industrial Relation Disputes Through Mediators”**, Jurnal IUS, Volume I, No 2, 2013

Jamal Wiwoho, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia**, Jurnal Hukum Bisnis, Volume 32, Universitas Sebelas Maret, surakarta, 2013

Mila Karmila Adi, **Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia**, Jurnal Hukum No.2, Volume 17. Universitas Islam Indonesia, yogyakarta, 2010

Muhammad Yusuf Ibrahim, **Implementasi Asas Nebis In Idem dalam Perkara Yang telah memiliki Kekuatan Hukum Yang tetap Yang Digugat Kembali Dengan Sengketa Obyek Yang Sama Tetapi Dengan Subyek Yang Berbeda**, Jurnal Ilmiah Fenomena, Volume XII, Nomor 1, 2014

MAKALAH

Abdul Rachmad Budiono, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Makalah disajikan pada Konferensi Nasional “Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial” di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang 30 – 31 Oktober 2013

SKRIPSI

Daeng Sahara Ratanjaya, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus di Dinas Sosal, Tenaga Kerja dan**

Transmigrasi Boyolali), Skripsi tidak diterbitkan, Surakarta, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014

Emi Humairah Hamzah, **Tinjauan Yuridis Penolakan Gugatan Perwakila Kelompok (Class Action) pada Pengadilan Hubungan Industrial terhadap Putusan No. 02/PHI/G/2011/PN.MKS**, Skripsi tidak diterbitkan, Makassar, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2014

Faradillah Diputri Ashan, **Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan kerja studi tentang perkara Nomor 021/PHI.G.2012/PN.MKS**, Skripsi tidak diterbitkan, Makassar, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2014

Laura Anastasya Youningsih, **Eksepsi terhadap suatu gugatan yang bersiat prematur dalam hukum acara perdata (Studi kasus : gugatan citizen lawsuitt gerakan rakyat penyelamat blok cepu)**, Skripsi tidak diterbitkan, Jakarta, Fakultas Hukum Universitas Indonesia ,2009

Muhammad Hasan Muazis, **Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi pada Balai Pelayana Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)**, Skripsi tidak diterbitkan, Semarang, Fakultas Hukum universitas Negeri Semarang, 2013

Sukardi, **Penerapan Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan dalam Pemeriksaan Perkara Pidaa Penipuan di Pengadilan Negeri Pontianak**, Skripsi tidak diterbitkan, Pontianak, Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura, 2012, hlm 3

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang – Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356

Undang – Undang No 2 tahun 2004 tentag Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356

Undang – Undang Republik Indonesia No 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman ,Lembaran Negara Nomor 157 tahun 2009, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 31/MEN/XII/2008 tentang pedoman penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan bipartite

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : Per-10/MEN/V/2005 Tentang Pengangkatan dan
Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi.

Het Herziene Indonesisch Reglement

Reglement of de Rechtsvordering

PUTUSAN

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 68/PUU-
XIII/2015

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1121 K/Sip/1973

Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor KMA/034/SK/IV/2006
tentang Petunjuk Pelaksanaan undang – undang no 2 tahun 2004
tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

INTERNET

Badan Pusat Statistik, **Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja,
Pengangguran, TPAK dan TPT**, 1986–2013, diakses pada 04 November
2015, www.bps.go.id

Kamus Besar Bahasa Indonesia (Online), diakses pada tanggal 04 November 2015,
<http://kbbi.web.id/akibat>

Meria Utama dkk, **Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis Win
– Win Solution**, 2012, Universitas Sriwijaya, diakses pada tanggal 22
oktober 2015, https://eprints.unsri.ac.id/2302/3/meria_09_12.pdf