

“PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

DALAM PERKARA NOMOR: 50/G/2009/PHI.BDG”

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagai Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)



OLEH :

MUSRIFAH

10927007945

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

2013

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha maupun oleh pekerja akan tetapi dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut harus mengikuti aturan yang berlaku, dan pihak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat menerima atau menolak pemutusan hubungan kerja tersebut, mengenai penolakan tersebutlah yang menjadi permasalahan dalam perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG, pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh PT. Guna Senaputra Sejahtera sebagai tergugat terhadap Anwar Sanusi, Kosasih, Andrie Karuniana, dan Jaja Sudrajat sebagai penggugat. Pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh tergugat didasarkan pada alasan bahwa penggugat sudah tidak produktif, sedangkan dalam peraturan perundang-undangan alasan tidak produktif tersebut tidak diatur secara jelas. Berdasarkan hal itu maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan rumusan masalah yaitu: 1). Bagaimana proses pembuktian yang dilakukan dalam perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG? 2). Bagaimana pertimbangan Hakim dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG?

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif. Sifat penelitian adalah penelitian deskriptif. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen dan bahan pustaka. Adapun sumber data yang dipergunakan adalah data sekunder yang dapat dibedakan menjadi, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pembuktian dilakukan setelah proses jawab menjawab antara pihak yang bersengketa selesai dilakukan, baru dilaksanakan pemeriksaan pembuktian sesuai dengan alat bukti yang diajukan oleh para pihak, dalam perkara ini para pihak yang bersengketa mengajukan alat bukti berupa alat bukti tertulis dan saksi. Pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara ini didasarkan pada Akta Persetujuan Bersama yang sudah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, yang mana akta tersebut menurut pertimbangan hakim merupakan bukti yang sempurna dan mempunyai kiat eksekusi sesuai dengan ketentuan Pasal 7 No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan pada alasan tidak produktif yang didalilkan oleh penggugat.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM PERKARA NOMOR: 50/G/2009/PHI.BDG”**.

Penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang diharapkan oleh penulis, terkadang dalam pembuatan skripsi ini menghadapi berbagai macam kendala namun dengan keridhaan Allah SWT dan dukungan dari berbagai pihak, maka penulis akhirnya dapat menghadapinya.

Keberhasilan penulis dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan semua pihak baik secara langsung maupun secara tidak langsung, untuk itu melalui karya ini penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan do'anya mengharap keberhasilan kepada penulis yakni Ayahanda Hajar M dan Ibunda Murdaini beserta Kakanda Hayatun Nufuz, Muhimmah dan Hafidzah dan Adinda Hadana Ulfa Nur dan Muthmainnah Putri.
2. Bapak Prof. M. Nazir selaku Rektor UIN Suska Riau beserta staf.
3. Bapak Dekan Dr. H. Akbarizan, MA, M. Pd beserta Pembantu Dekan I, II, dan III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Nur'aini Sahu, SH. MH selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum dan Bapak Magfirah, M. Ag selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum yang memberikan dorongan dan dukungan kepada penulis.
5. Bapak Firdaus, SH. MH selaku Pembimbing dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan nasehat serta kemudahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Amrul Muzan, M. Ag. selaku Penasehat Akademis yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis di bidang akademik.
7. Bapak/Ibu Dosen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis
8. Staf Tata Usaha Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Sahabat-sahabat penulis, Dede Andriani, Elma Shefya, Juligusnianingsih, Nurhamidah, Nur Susanti, Memi Desiana, Missi Aisyah, Siti Zubaidah, Siti Nur'aini dan Yuni Elfina, yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman jurusan Ilmu Hukum angkatan 2009 khususnya teman-teman IH 1 yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kakak di Pengadilan Agama Pekanbaru tempat penulis magang, Kak Dita, Kak Heppy, Kak Rahma, dan Kak Hesti.

Harapan penulis semoga Allah SWT menerima amal kebaikan mereka dan membalasnya dengan kebaikan yang jauh lebih baik. Semoga skripsi ini bermanfaat dan bisa menambah khasanah ilmu pengetahuan. Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 14 Juni 2013

MUSRIFAH

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Kerangka Teoritis	11
F. Metode Penelitian	13
G. Sistematika Penulisan	15
BAB II : TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja.....	16
B. Gambaran Umum Pengadilan Hubungan Industrial.....	25
BAB III : GAMBARAN KASUS PERKARA NO. 50/G/2009/PHI.BDG	
A. Kronologi Kasus	31
B. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial	47
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Proses Pembuktian Yang Dilakukan Dalam Perkara No.50/G/2009/PHI.BDG	43
B. Pertimbangan Hakim Dalam Perkara No. 50/ G/2009/PHI.BDG	55
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konsep hubungan industrial tidak bisa lepas dari unsur pengusaha dan pekerja, dimana pengusaha adalah pihak yang mempunyai modal dan tujuan dari usaha yang dilakukan yaitu untuk mencapai suatu keuntungan tertentu, sedangkan pekerja atau buruh adalah pihak yang bekerja untuk menjalankan usaha dengan menerima upah atau imbalan tertentu.

Pasal 1 angka (16) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai hubungan Industrial, yaitu *“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 1945”*¹

Hubungan Industrial merupakan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur di atas, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu

¹ Lihat Pasal 1 angka (16) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.²

Proses Hubungan Industrial di atas tidak selamanya berjalan dengan mulus, adakalanya timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, baik perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Keseluruhan perselisihan di atas merupakan perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.”³

Perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha terhadap pekerja atau buruh sulit untuk dihindari, walaupun kedua belah pihak telah membuat peraturan tertulis baik yang dibuat oleh pengusaha maupun yang disusun secara bersama-sama oleh serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha.

² Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, (Jakarta: Inti Prima Promosindo, 2008), Cet. Ke 2, h. 14.

³ Lihat Pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang tidak diinginkan oleh setiap pekerja, kehilangan pekerjaan berarti kehilangan mata pencaharian yang dapat menimbulkan kesulitan ekonomi bagi keluarga, sehingga banyak pekerja yang berusaha untuk mempertahankan pekerjaannya.

Hukum Ketenagakerjaan Indonesia mendefinisikan pemutusan hubungan kerja antara pelaku usaha dengan pekerja yang dikenal dengan istilah PHK yaitu merupakan suatu pengakhiran hubungan kerja antara pelaku usaha dengan pekerja yang disebabkan oleh suatu keadaan tertentu.⁴

Adapun keadaan tertentu yang dimaksudkan dalam pengertian di atas merupakan pengakhiran masa kerja yang dapat disebabkan oleh berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dapat disebabkan pekerja melakukan kesalahan berat yang merugikan perusahaan, perusahaan mengalami defisit atau penurunan, pekerja meninggal dunia dan lain sebagainya.

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam peraturan perundang-undangan diberikan definisi yaitu dalam ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.⁵

Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat

⁴ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), h. 173.

⁵ Lihat Pasal 1 angka 25 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja/buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja/buruh karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.⁶

Sistem hubungan industrial yang kita anut menyarankan para pihak terlebih dahulu menyelesaikan persoalan secara musyawarah dan mufakat. Pengusaha dan pekerja ataupun serikat pekerja (bila ada) di perusahaan, duduk bersama-sama mencari solusi terhadap permasalahan yang timbul, sehingga hasil yang dicapai dapat memuaskan kedua belah pihak, apabila jalan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat tidak mendapatkan hasil kata sepakat maka penyelesaian dari perselisihan hubungan industrial baru dapat diajukan melalui penyelesaian kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini khususnya mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi pada PT. Guna Senaputra Sejahtera (sebagai tergugat) yang berkedudukan di Jalan Pangkalan III KM 2.4 Kedung Halang Talang Bogor 16710 Jawa Barat, yang memutuskan hubungan kerja terhadap beberapa orang karyawannya yaitu, Anwar Sanusi (sebagai Penggugat I) yang telah bekerja sejak tanggal 25 Agustus 2001, Kosasih (sebagai Penggugat II) yang telah bekerja sejak tanggal 10 September 1999,

⁶ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 46.

Andrie Karuniana (sebagai Penggugat III) yang telah bekerja sejak tanggal 30 April 2000, dan Jaja Sudrajat (sebagai Penggugat IV) yang bekerja sejak tanggal 30 Maret 2002.

Anwar Sanusi dkk (Penggugat) merupakan pekerja/karyawan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara lisan di PT Guna Senaputra Sejahtera (PT GSS).

Penggugat adalah anggota dan atau pengurus Pimpinan Unit Indonesia PT. Guna Senaputra Sejahtera (PUK SPL-FSPMI PT. GSS) yang berdiri pada tanggal 07 Januari 2007 dan secara resmi telah mendapatkan Surat Keputusan dari PC SPL-FSPMI Kota Bogor dengan No. KEP. 08/GSS/CT/SPL-FSPMI/2007, serta Surat Pencatatan dari Disanakeros Kota Bogor dengan No. 52/OP. PUK SPL-FSPMI PT. GSS/13.38.52/III/2007.

Bahwa awal permasalahan timbul ketika pada tanggal 29 Juli 2008 Tergugat memanggil 6 (enam) karyawan yang terdiri dari 3 (tiga) orang pengurus PUK SPL-FSPMI PT. GSS, yaitu Penggugat I, Penggugat II, Rahmat Hidayat dan 3 (tiga) anggota yaitu Penggugat III, Penggugat IV, dan Rizal Susanto, oleh Tergugat tiba-tiba langsung diminta untuk mengundurkan diri dengan alasan adanya pengurangan karyawan yang tidak produktif.

Dari ke enam pekerja tersebut, empat orang menyatakan menolak mengundurkan diri, yaitu Penggugat I, Penggugat II, Penggugat III, dan Penggugat IV.

Terhadap penolakan yang dilakukan Penggugat, kemudian Tergugat mengeluarkan Surat No. 002/GSS/VII/2008, Hal Penonaktifan Karyawan.

Berdasarkan surat penonaktifan tersebut, kepada 6 (enam) karyawan (Penggugat I, Penggugat II, Rahmat Hidayat, Penggugat III, Penggugat IV, Rizal Susanto) pertanggal 30 Juli 2008 dilarang masuk kerja sampai dengan adanya keputusan tetap dari Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dikurangi hak-haknya atau tetap dibayar.

Dalam masa penonaktifan tersebut, tiba-tiba pada tanggal 25 November 2008 secara sepihak Tergugat mengirim Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang langsung diantar ke rumah masing-masing Penggugat.

Alasan Tergugat yang menyatakan para Penggugat tidak produktif adalah tidak benar. Pernyataan Tergugat yang menyatakan Penggugat tidak produktif tanpa disertai indikator yang jelas.

Penggugat tidak pernah mengecewakan atau melakukan pelanggaran dalam bentuk apapun yang menyebabkan kerugian atau menurunnya produktivitas perusahaan.

Penggugat tidak pernah sekalipun diberi peringatan apapun baik secara lisan maupun tertulis oleh Tergugat yang berkaitan dengan produktivitas, sehingga Penggugat merasa heran dan terkejut dengan permintaan pengunduran diri yang diminta Tergugat dengan alasan tidak produktif.

Penggugat mempertanyakan motivasi Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Penggugat adalah benar karena produktivitas Penggugat dalam bekerja yang tidak produktif lagi atukah ada motivasi lain, karena perlakuan Tergugat mulai berubah terhadap Penggugat I, Penggugat II, Penggugat III,

dan Penggugat IV yang semula sangat harmonis menjadi kurang harmonis sejak mengikuti aksi mogok kerja pada tanggal 14 Januari 2008 dimana Penggugat I, Penggugat II, Penggugat III, Penggugat IV dianggap sebagai motor penggerak aksi mogok kerja tersebut.

Setelah aksi mogok kerja tersebut Penggugat mulai mendapat perlakuan yang tidak menyenangkan, perlakuan yang tidak menyenangkan yang diterima Penggugat I, II, IV dilarang lembur, sedangkan Penggugat III dimutasi dari bagian gudang ke bagian pressing.

Tergugat telah menghalang-halangi Penggugat serta seluruh pengurus dan anggota PUK SPL-FSPMI PT. GSS (Serikat Pekerja dimana Penggugat bergabung di dalamnya) dengan melakukan tindakan-tindakan yang ditujukan untuk melemahkan bahkan membubarkan PUK SPL FSPMI PT. GSS, hal ini diduga sebagai upaya Tergugat menolak keberadaan PUK SPL-FSPMI PT. GSS.

Kegiatan Penggugat dalam serikat pekerja yang meminta perundingan kenaikan upah, struktur upah, dan mutasi bagi pekerja dianggap oleh Tergugat sebagai gangguan, sehingga Tergugat memiliki motivasi yang kuat untuk dengan segala cara memutus hubungan kerja dengan Penggugat.

Perlakuan Tergugat terhadap Penggugat tersebut di atas telah melanggar ketentuan Pasal 28 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyebutkan bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja dengan cara melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau

melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun.

Berdasarkan pada pemaparan di atas, dan berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh yang menyatakan bahwa serikat pekerja atau organisasi buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Berdasarkan hal tujuan tersebut maka penulis tertarik meneliti permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Guna Senaputra Sejahtera terhadap beberapa karyawannya yang merupakan pengurus dan anggota Pimpinan Unit Kerja yang bernama Serikat Pekerja Logam-Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Guna Senaputra Sejahtera, karena apabila terhadap pengurus serta anggota Serikat Pekerja dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka akan menimbulkan efek psikologis bagi anggota lainnya dan menimbulkan ketidakpercayaan kepada organisasi, apalagi alasan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut hanya berdasarkan kepada alasan tidak produktif, sedangkan dalam ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan syarat tertentu mengenai alasan tidak produktif tersebut untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sehingga penulis tertarik untuk mengetahui permasalahan ini lebih mendalam, mengenai apakah alasan sehingga Majelis Hakim mengabulkan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut meskipun dalam pertimbangan Majelis Hakim tersebut terjadi Dissenting Opinion (Pendapat Berbeda).

Penulis dalam hal ini tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM PERKARA NOMOR: 50/G/2009/PHI.BDG”**.

B. Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam memahami maksud penelitian ini serta menghindari salah penafsiran atas istilah-istilah yang digunakan, maka dilakukan pembatasan terhadap judul penelitian sesuai dengan maksud dan tujuan yang sebenarnya.

Penyelesaian adalah proses, cara atau perbuatan penyelesaian. Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka (25) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah *“pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Bagaimana proses pembuktian yang dilakukan dalam perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG?
2. Bagaimana pertimbangan Hakim dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang akan dikaji, berikut dikemukakan tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui proses pembuktian dalam perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG.
2. Untuk mengetahui pertimbangan Hakim dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara No. 50/G/2009/PHIBDG.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin penulis peroleh dari penelitian yang penulis lakukan ini, yaitu:

1. Sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai kajian penelitian hukum yaitu tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.
3. Bagi peneliti dimasa yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan bagi yang membahas topik yang sama.

E. Kerangka Teoritis

Pengertian pemutusan hubungan kerja berdasarkan pedoman pasal 1 angka (25) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah

“pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Mengenai pemutusan hubungan kerja dalam teori hukum perburuhan dikenal ada 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja⁷, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pada dasarnya pekerja yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya pekerja tidak dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya.⁸ Bilamana seorang pekerja yang akan mengakhiri hubungan kerja harus mengemukakan alasan-alasan kepada pihak pengusaha. Alasan yang dimaksud dikemukakan dalam Pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu dalam hal pengusaha melakukan perbuatan di antaranya:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh.
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.

⁷ Zaeni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan (Pemutusan Hubungan Kerja)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 140.

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 140.

- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.⁹

Meskipun menurut teori pekerja/buruh yang berhak mengakhiri hubungan kerja, akan tetapi dalam praktik pengusaha yang umumnya mengakhirinya.¹⁰

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini merupakan jenis pemutusan hubungan kerja yang kerap kali terjadi. Hal ini disebabkan:

- a. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh.
- b. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).¹¹

Hal ini dapat dimengerti, karena pengusaha yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan, sehingga ia harus dapat mempertahankan kekuasaan dan kemampuannya yang maksimal untuk mengambil keputusan tentang berbagai persoalan yang mempengaruhi jalannya perusahaan itu sendiri. Pengusaha pun tentu akan berusaha mengelak dari tiap kewajiban yang bersifat merugikan

⁹ Lihat Pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Sri Subiandini Gultom, *Op Cit*, h. 71.

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 180.

perusahaannya. Hal ini tidak hanya mengenai rencana produksi permodalan, penjualan, dan sebagainya, tetapi juga mengenai jumlah pekerja yang dipekerjakan dan pemilihan kerja itu satu-persatu.¹²

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder berupa perundang-undangan dan buku-buku yang ditulis oleh para ahli hukum yang sangat relevan dengan materi yang dibahas, sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.¹³

Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran secara rinci, jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penulisan penelitian ini adalah studi dokumen dan bahan pustaka, yaitu suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis.

3. Sumber Data

¹² *Ibid*, h. 71-72.

¹³ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 13.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri atas:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum yang dimaksud adalah Berkas Putusan Perkara Nomor: 50/G/2009/PHI.BDG
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa perundang-undangan, buku-buku, teori-teori atau pendapat-pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan pokok.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang mendukung terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus hukum, ensiklopedia, indeks kumulatif maupun website.

4. Analisa Data

Setelah data yang penulis peroleh dari berkas perkara No. 50/G.2009/PHI.BDG, kemudian data tersebut diolah dengan mempelajari, lalu disajikan dengan cara menguraikan dalam bentuk rangkaian-rangkaian kalimat yang jelas dan rinci kemudian dilakukan pembahasan-pembahasan dengan cara mempelajari teori-teori hukum, undang-undang, dan membandingkan dengan pendapat para ahli.

Penulis dalam melakukan penelitian ini mengambil kesimpulan dengan menggunakan metode induktif yaitu menyimpulkan hal-hal yang bersifat khusus kepada hal-hal yang berifat umum.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, penulis memaparkan dalam sistematika sebagai berikut:

- BAB I : Berisikan pendahuluan yang merupakan pengantar yang didalamnya terurai mengenai latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II : Berisikan Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja, peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja.
- BAB III : Berisikan tentang gambaran kasus perkara Nomor: 50/G/2009/PHI.BDG.
- BAB IV : Berisikan tentang hasil penelitian yang terdiri dari proses pembuktian dalam perkara Nomor: 50/G/2009/PHI.BDG dan pertimbangan Hakim dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam Perkara Nomor: 50/G/2009/PHI.BDG.
- BAB V : Kesimpulan dan Saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Putus hubungan kerja berarti putus hubungan hukum. Karena hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka putus hubungan kerja berarti putus hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh.¹⁴

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.¹⁵

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan adanya PHK, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial

¹⁴ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), h. 46.

¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Op Cit.* h. 177.

baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹⁶

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK yang tertuang dalam Pasal 1 angka 25, yaitu “*pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha*”.

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat-surat lain).
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Secara yuridis dalam UU No. 13 Tahun 2013 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

PHK oleh pengusaha merupakan PHK dimana berasal dari kehendak pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang

¹⁶ Zainal Asikin, dkk, *Op Cit*, h. 174.

dilakukan oleh pekerja/buruh atau karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup, perubahan status perusahaan, dan sebagainya.¹⁷

Pengusaha dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

¹⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 198.

- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.¹⁸

Kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagaimana dalam Pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

PHK yang berasal dari kehendak pengusaha harus dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Alasan-alasan tersebut tertuang dalam ketentuan Pasal 163, Pasal 164 ayat (1) dan (3), Pasal 165, Pasal 167 ayat (1), yang ringkasannya sebagai berikut:

¹⁸ Lihat Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
2. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya.
3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*).
4. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi.
5. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit.
6. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun.

2) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan

untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian PHK oleh pekerja/buruh ini, yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja/buruh itu sendiri.¹⁹

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.²⁰

¹⁹ Lalu Husni, *Op Cit*, h. 193.

²⁰ Lihat Pasal 169 ayat (1) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu, pekerja/buruh juga dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²¹ Pekerja/buruh yang mengundurkan diri tersebut harus memenuhi syarat:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.²²

3) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Selain pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pekerja/buruh, hubungan kerja juga dapat putus/berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya tanpa perlu mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²³

PHK demi hukum terjadi dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

²¹ *Lalu Husni, Op Cit, h. 195.*

²² Lihat Pasal 162 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²³ *Lalu Husni, Op Cit, h. 195.*

- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertuli atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

4) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.²⁴

3. Prosedur Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja

Prosedur yang harus ditempuh oleh pihak pengusaha dalam mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan seorang atau beberapa orang pekerjanya yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- a. Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan pada tingkat pertama harus diselesaikan secara musyawarah antara serikat kerja atau pekerja itu sendiri dengan pengusaha sebagai langkah awal penyelesaian. Penyelesaian secara bipartit adalah penyelesaian yang paling baik karena penyelesaian dilakukan di kalangan sendiri.

²⁴ Lalu Husni, *Op Cit*, 196.

- b. Bila perundingan itu menghasilkan kesepakatan maka kesepakatan itu dituangkan menjadi suatu kesepakatan persetujuan bersama.
- c. Jika tidak tercapai perundingan/kata sepakat, maka kedua belah pihak/salah satu pihak dapat menyerahkan/memilih diselesaikan melalui perantara, antara lain mediasi, koniliasi, atau arbitrase.
- d. Pegawai perantara mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan, memanggil pihak-pihak yang berselisih, dan mengusahakan penyelesaian secara damai.
- e. Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh pegawai perantara, maka salah satu pihak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- f. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
- g. Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan, harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang Hakim *Ad Hoc* sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
- h. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama dengan dihadiri oleh pihak penggugat dan tergugat.
- i. Hakim berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak.

- j. Apabila tidak dapat didamaikan, Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.
- k. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.²⁵

B. Gambaran Umum Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan Peradilan Negeri. Pengadilan Hubungan Industrial melakukan persidangan dengan Hakim yang terdiri dari:

1. Hakim yang berasal dari Pengadilan Negeri yang bersangkutan.
2. Hakim Ad-Hoc yang terdiri dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha.

Pengadilan Hubungan Industrial memiliki tugas dan kewenangan dalam memeriksa dan memutus:

- a. Tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

²⁵ Sri Subiandini Gultom, *Op Cit*, h. 80-81.

Pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial merupakan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih setelah menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga bipartit, dan mediasi atau konsiliasi. Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak didahului penyelesaiannya melalui lembaga bipartit dan mediasi atau konsiliasi maka pengajuan gugatan tidak akan diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa: *“Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui lembaga mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat”*. Jadi hakim karena jabatannya diwajibkan untuk mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat apabila upaya bipartit dan mediasi atau konsiliasi tidak dilakukan sebelumnya.

Pemeriksaan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan menggunakan hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum sepanjang tidak terdapat pengaturan secara khusus. Jadi penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan mengajukan gugatan.

Gugatan merupakan sebuah tuntutan hak yang diajukan oleh seseorang, beberapa orang atau sekelompok orang, baik yang terikat dalam suatu badan hukum atau bukan badan hukum, yang diajukan kepada pihak lain, melalui

pengadilan, sehubungan adanya perselisihan.²⁶ Dalam pengajuan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak diatur secara khusus dan pada hukum acara perdata umum juga terdapat pengaturannya secara tegas, sehingga aturan dalam praktek untuk mengajukan gugatan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Syarat Formal, yaitu:
 - a. Tempat dan tanggal pembuatan surat
 - b. Materai
 - c. Tanda tangan
2. Syarat Substansil yaitu menurut Pasal 8 Reglemen Acara Perdata (*reglement op de Rechtsvordering*) terdiri dari:
 - a. Identitas para pihak
 - b. Posita (Fundamentum Petendi) yang merupakan dalil-dalil konkrit tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan dari tuntutan (*middelen van den eis*)
 - c. Petitum²⁷

Fundamentum Petendi terdiri dari dua bagian yaitu bagian yang memuat alasan-alasan berdasarkan keadaan dan bagian yang memuat alasan-

²⁶ Achmad Fauzan, Suhartono, *Teknik Menyusun Gugatan Perdata di Pengadilan Negeri*, (Yrama Widya, 2006), h. 13.

²⁷ Darwan Prinst, *Strategi Menyusun dan Menangani Gugatan Perdata*, (Badung: Citra Aditya Bakti, 2002), h. 33-34.

alasan yang berdasarkan hukum.²⁸ Dalam merumuskan dasar-dasar dari gugatan menurut Sudikno Mertokusumo terdapat dua teori, yaitu:

1. *Substansiering Theory*, mengemukakan bahwa di dalam gugatan tidak cukup disebut peristiwa hukum yang menjadi dasar tuntutan saja, akan tetapi harus pula disebut peristiwa yang nyata yang didahului peristiwa hukum yang menjadi dasar gugatan itu, yang menjadi sebab timbulnya peristiwa hukum tersebut.
2. *Individualisering Theory*, menyatakan bahwa kejadian-kejadian yang disebut dalam gugatan harus cukup menunjukkan adanya hubungan hukum yang menjadi dasar tuntutan tanpa disebut dasar terjadinya, karena hal itu dapat dikemukakan di dalam pengadilan dengan disertai bukti.

Pemeriksaan dalam Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Dengan pemeriksaan cepat.
2. Dengan pemeriksaan biasa.

Pemeriksaan cepat hanya dilakukan apabila dalam kasus terdapat kepentingan yang mendesak, sehingga atas dasar kepentingan yang mendesak tersebutlah maka para pihak dalam perkaa dapat mengajukan kepada ketua pengadilan untuk melakukan pemeriksaan cepat.²⁹

²⁸ Retnowulan Sutantio, Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, (Bandung: Mandar Maju, 1997), h. 17.

²⁹ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004, Disertai Contoh Kasus*, (Jakarta: DSS Publishing, 2004), Cet ke-1, h. 41.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat menjatuhkan putusan sela yang bukan merupakan putusan akhir, diucapkan dalam persidangan dan hanya ditulis dalam berita acara persidangan. Dalam menjatuhkan putusan sela ini hakim harus dapat mengetahui secara nyata pada sidang pertama atau kedua bahwa pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya.

Kewajiban-kewajiban yang dimaksud terbukti secara nyata agar dapat dijatuhi putusan sela yaitu pengusaha harus tetap membayar hak-hak pekerja yang sedang diskorsing dikarenakan proses pemutusan hubungan kerja. Putusan sela bertujuan untuk memberikan legalisasi atas suatu tindakan yang sangat mendesak, yang apabila tidak dilakukan akan menimbulkan dampak besar.³⁰

Setelah dilakukan pemeriksaan, maka Majelis Hakim memberikan putusan akhir, terhadap putusan akhir ini para pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan upaya hukum, yang dalam hukum acara perdata umum upaya hukum terdiri dari Upaya Hukum Biasa merupakan upaya hukum yang bersifat menghentikan pelaksanaan putusan sementara (perlawanan, banding, dan kasasi), dan Upaya Hukum Luar Biasa merupakan upaya hukum terhadap putusan-putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (peninjauan kembali dan perlawanan dari pihak ketiga/*derden verzet*).³¹

³⁰ *Ibid*, h. 82.

³¹ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 2002), h. 224

Upaya hukum dalam Perselisihan Hubungan Industrial juga terdapat upaya hukum biasa dan upaya hukum luar biasa. Upaya hukum biasa dalam hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial hanya berupa upaya hukum kasasi mengenai putusan terhadap perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan upaya hukum luar biasa hanya dikenal upaya hukum peninjauan kembali, akan tetapi upaya hukum ini hanya terbatas kepada permasalahan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja yang ada dalam suatu perusahaan, yang diputus oleh lembaga arbitrase.³²

³² Sehat Damanik, *Op Cit*, h. 112.

BAB III

GAMBARAN UMUM KASUS PERKARA NO. 50/G/2009/PHI.BDG

A. Kronologi Kasus

Sehubungan dengan perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG tentang perkara gugatan pemutusan hubungan kerja, adapun yang mengajukan gugatan adalah sebagai berikut:

1. Anwar Sanusi (Penggugat I)
2. Kosasih (Penggugat II)
3. Andrie Karuniana (Penggugat III)
4. Jaja Sudrajat (Penggugat IV)

Dalam hal ini para penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, melawan PT. Guna Senaputra Sejahtera (Tergugat), dengan duduk perkara sebagai berikut:

1. Bahwa para penggugat adalah pekerja/karyawan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara lisan di PT. Guna Senaputra Sejahtera.
2. Bahwa para penggugat adalah anggota atau pengurus Pimpinan Unit Kerja yang bernama Serikat Pekerja Logam-Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Guna Senaputra Sejahtera (PUK SPL-FSPMI PT. GSS) yang berdiri tanggal 07 Januari 2007 dan secara resmi telah mendapatkan Surat Keputusan dari PC SPL-FSPMI Kota Bogor dengan No. KEP. 08/GSS/CT/SPL-FSPMI/2007, serta Surat Pencatatan dari

Disnakersos Kota Bogor dengan No. 52/OP. PUK SPL-FSPMI PT. GSS/03.38.52/III/2007.

3. Bahwa awal permasalahan timbul ketika pada tanggal 29 Juli 2008, tergugat memanggil 6 (enam) karyawan yang terdiri dari 3 (tiga) orang pengurus PUK SPL-FSPMI PT. GSS yaitu penggugat I, penggugat II, Rahmat Hidayat, dan 3 (tiga) anggota yaitu Penggugat III, Penggugat IV, dan Rizal Susanto, yang oleh tergugat tiba-tiba langsung diminta untuk mengundurkan diri dengan alasan adanya pengurangan karyawan yang tidak produktif.
4. Bahwa dari ke enam pekerja tersebut, 4 (empat) orang menyatakan menolak mengundurkan diri yaitu penggugat I, penggugat II, penggugat III, dan penggugat IV.
5. Bahwa terhadap penolakan yang dilakukan oleh para penggugat, tergugat kemudian mengeluarkan surat No. 002/GSS/VII/2008, Hal Penonaktifan Karyawan.
6. Bahwa berdasarkan surat penonaktifan tersebut, kepada 6 (enam) karyawan (para penggugat, Rahmat Hidayat, Rizal Susanto) pertanggal 30 Juli 2008 dilarang masuk kerja sampai dengan adanya keputusan tetap dari Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dikurangi hak-haknya atau tetap dibayar.
7. Bahwa dalam masa penonaktifan tersebut, tiba-tiba pada tanggal 25 November 2008 secara sepihak tergugat mengirim Surat Pemberitahuan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang langsung diantar ke rumah masing-masing para penggugat.

8. Bahwa alasan tergugat yang menyatakan para penggugat tidak produktif adalah tidak benar dan alasan tergugat yang mengatakan penggugat tidak produktif tersebut tanpa disertai indikator yang jelas.
9. Bahwa selama bekerja di PT. GSS, para penggugat telah bekerja dengan baik dan menyelesaikan kewajibannya sesuai prosedur perusahaan.
10. Bahwa para penggugat tidak pernah mengecewakan atau melakukan pelanggaran dalam bentuk apapun yang menyebabkan kerugian atau menurunnya produktivitas perusahaan.
11. Bahwa para penggugat tidak pernah sekalipun di beri peringatan apapun baik secara lisan maupun tertulis oleh tergugat yang berkaitan dengan produktivitas, sehingga para penggugat merasa heran dan terkejut dengan permintaan pengunduran diri yang diminta tergugat dengan alasan tidak produktif.
12. Bahwa penggugat mempertanyakan motivasi tergugat untuk melakukan PHK terhadap para penggugat adalah benar karena produktivitas para penggugat dalam bekerja yang tidak produktif lagi atukah ada motivasi lain, karena perlakuan tergugat mulai berubah terhadap para penggugat yang semula sangat harmonis menjadi kurang harmonis sejak mengikuti aksi mogok kerja pada tanggal 14 Januari 2008 dimana para penggugat dianggap sebagai motor penggerak aksi mogok kerja tersebut.

13. Bahwa tergugat telah menghalang-halangi para penggugat serta seluruh pengurus dan anggota PUK SPL-FSPMI PT. GSS dengan melakukan tindakan-tindakan yang ditujukan untuk melemahkan bahkan membubarkan PUK SPL-FSPMI PT. GSS, hal ini diduga sebagai upaya tergugat menolak keberadaan PUK SPL-FSPMI PT. GSS.
14. Bahwa awal pembentukan PUK SPL-FSPMI PT. GSS di PT. GSS semula berjumlah 182 (seratus delapan puluh dua) orang yang terdiri pengurus dan anggota, tetapi sampai saat ini tidak ada yang tersisa satu orang pun alias semuanya diputus hubungan kerjanya dengan berbagai alasan diantaranya dengan disuruh mengundurkan diri, ditawarkan pesangon, dianggap habis kontrak, kinerja kurang baik, dll.
15. Bahwa tergugat telah secara nyata menunjukkan ketidaksukaannya terhadap PUK SPL-FSPMI PT. GSS.
16. Bahwa para penggugat adalah motor penggerak organisasi PUK SPL-FSPMI PT. GSS yang terus melakukan upaya-upaya perbaikan kesejahteraan untuk pekerja dan keluarganya, sesuai dengan tugas dan fungsi serikat pekerja Pasal 4 ayat UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 102 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana upaya-upaya tersebut diantaranya meminta perundingan untuk kenaikan upah, uang makan, uang transportasi, uang shift, keselamatan dan kesehatan kerja, dll.
17. Bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh para penggugat melalui serikat pekerja tersebut dinilai merugikan perusahaan oleh tergugat.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, penggugat mohon agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls IA Bandung berkenan memeriksa dan memutuskan sebagai berikut:

Dalam Putusan Sela:

1. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah selama proses secara tunai dan seketika kepada Penggugat terhitung sejak tanggal 25 November 2008 atau sejak dikeluarkannya Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) s.d Maret 2009 sebesar Rp. 14.807.125 (empat belas juta delapan ratus tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah) untuk 4 (empat) orang pekerja.
2. Memerintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat seperti biasa dengan posisi dan jabatan semula sampai dengan adanya putusan yang mengikat

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya.
2. Membatalkan PHK dengan alasan tidak produktif yang dijatuhkan oleh Tergugat terhadap Penggugat.
3. Menghukum Tergugat untuk memperkerjakan kembali Penggugat seperti biasa dengan posisi dan jabatan semula.
4. Menghukum Tergugat membayar upah Penggugat sebesar Rp. 14.807.125 (empat belas juta delapan ratus tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah).

5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang paksa secara tunai sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) untuk setiap harinya, apabila Tergugat lalai memenuhi isi putusan.
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslaag*), meskipun ada upaya hukum *verzet* maupun kasasi.
7. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara.
8. Memutuskan agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan (*verzet*) atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*).

Atas gugatan para penggugat tersebut, Tergugat melalui kuasanya mengajukan jawabannya yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Dalam Eksepsi

Gugatan para penggugat kabur, karena hal-hal berikut ini:

- a. Dalam posita gugatan, para penggugat mencampuradukkan berbagai permasalahan yang tidak ada kaitannya satu sama lain. Hal ini terlihat antara lain dari dikemukakannya permasalahan tentang serikat pekerja, tentang PHK, tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan tentang diskriminasi diantara para pekerja. Hal ini membuat gugatan para penggugat menjadi kabur; apakah gugatan *aquo* adalah gugatan sehubungan dengan PHK atau tentang diskriminasi pekerja, atau tentang kesehatan dan keselamatan kerja ataukah tentang kebebasan berserikat?
- b. Para penggugat mengemukakan dalil-dalil yang saling bertentangan dalam posita gugatan.

- c. Dalam posita penggugat mengemukakan permasalahan pemberian sanksi terhadap 5 (lima) orang pengurus (termasuk penggugat II) karena menghadiri undangan Disnakersos Kota Bogor pada tanggal 30 Mei 2007. Adapun perihal tersebut telah diselesaikan dengan perdamaian sebagaimana Perjanjian Bersama Penyelesaian Perselisihan Kebebasan Berserikat Karyawan Kontrak dan Outsourcing di PT. GSS antara Tergugat dengan Rahmat Hidayat, Sutrisno, Budi Susanto, Penggugat II, dan PUK SPL-FSPMI PT. GSS. Hal ini membuat gugatan para penggugat menjadi kabur, mengingat permasalahan tersebut telah diselesaikan secara damai namun para penggugat sama sekali tidak menyinggung perihal adanya perdamaian tersebut dalam gugatn aquo.

Maka berdasarkan hal-hal tersebut, gugatan para penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima.

2. Dalam Pokok Perkara

- a. Bahwa tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan para penggugat dalam perkara ini, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh tergugat.
- b. PT. GSS dengan ini mensomir para penggugat untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya sebagai berikut:
 - a) Para penggugat tidak diperbolehkan lembur.
 - b) Tergugat menghalang-halangi para penggugat serta seluruh pengurus dan anggota PUK SPL-FSPMI PT. GSS dengan

melakukan tindakan-tindakan untuk melemahkan dan membubarkan PUK SPL-FSPMI PT. GSS.

- c) Tergugat hanya melakukan PHK terhadap anggota PUK SPL-FSPMI PT. GSS.
 - d) Tergugat melakukan diskriminasi dan intimidasi terhadap anggota PUK SPL-FSPMI PT. GSS
 - e) Kegiatan para penggugat dalam serikat pekerja dianggap sebagai gangguan oleh tergugat.
 - f) Tergugat telah mengabaikan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan.
 - g) Para penggugat beserta beberapa pengurus dan anggota PUK SPL-FSPMI PT. GSS pernah diancam PHK beberapa kali oleh tergugat.
 - h) Tergugat telah secara nyata menunjukkan ketidaksukaannya terhadap PUK SPL-FSPMI PT. GSS.
 - i) Efisiensi hanya dilakukan terhadap seluruh pengurus dan anggota PUK SPL-FSPMI PT. GSS.
- c. Tentang Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Bahwa keputusan tergugat untuk melakukan PHK terhadap para penggugat adalah berdasarkan hasil penilaian/evaluasi tergugat terhadap para penggugat. Perlu tergugat sampaikan bahwa setiap tahun tergugat melakukan evaluasi terhadap seluruh karyawan, bukan hanya terhadap para penggugat. Evaluasi dilakukan secara obyektif

dan melibatkan leader dan supervisor tiap karyawan pada masing-masing bagian.

Evaluasi tersebutlah yang pada akhirnya menentukan bahwa para penggugat harus diakhiri hubungan kerjanya, karena para penggugat menunjukkan performa dan disiplin kerja yang kurang atau bahkan tidak baik dan tidak memenuhi standar perusahaan yang pada akhirnya mengakibatkan kinerja seluruh karyawan tidak maksimal.

3. Tentang Tuntutan dalam Putusan Sela.

Bahwa para penggugat meminta dijatuhkannya putusan sela/ putusan provisi berupa perintah kepada tergugat untuk membayar upah sejak tanggal 25 November 2008 atau sejak dikeluarkannya surat pemberitahuan PHK dan perintah untuk mempekerjakan kembali para penggugat.

Tuntutan provisi tersebut tidak berdasar dan tidak sesuai dengan ketentuan dan prinsip hukum yang berlaku, karena kedua tuntutan dalam putusan sela/provisi juga merupakan tuntutan pokok dari gugatan, karena itu dikabulkannya kedua tuntutan tersebut tidak sesuai dengan prinsip suatu tuntutan dalam provisi. Tuntutan provisi merupakan tuntutan pokok yang diminta dalam putusan akhir.

Dalam perkara ini tergugat (PT. GSS) kemudian mengajukan gugatan rekonsensi, yang dalil-dalil gugatannya sebagai berikut:

1. Bahwa para tergugat rekonsensi diangkat menjadi karyawan PT. GSS (penggugat rekonsensi):

- a. Tergugat rekonpensi I/Anwar Sanusi, diangkat sebagai karyawan tetap sejak tanggal 15 Februari 2002 berdasarkan Surat Keputusan PT. GSS No. 002/SPK-GSS/II/2002.
 - b. Tergugat rekonpensi II/Kosasih, diangkat sebagai karyawan tetap sejak tanggal 10 September 1999 berdasarkan Surat Keputusan PT. GSS No. 005/SPK-GSS/IX/1999.
 - c. Tergugat rekonpensi III/Andrie Karuniana, diangkat sebagai karyawan tetap sejak tanggal 30 April 2002 berdasarkan Surat Keputusan PT. GSS No. 003/SPK-GSS/IV/2000.
 - d. Tergugat Rekonpensi IV/Jaja Sudrajat, diangkat sebagai karyawan tetap sejak tanggal 9 April 2007 berdasarkan Surat Keputusan PT. GSS No. 007/SPK-GSS/IV/2007.
2. Bahwa sesuai dengan kebijakan dan/atau ketentuan peraturan perusahaan PT. GSS/penggugat rekonpensi, setiap tahun penggugat rekonpensi mengadakan evaluasi terhadap performa dan produktifitas setiap karyawannya, yang dalam hal ini evaluasi tersebut mengacu pada penilaian langsung dari leader dan supervisor masing-masing bagian.
 3. Bahwa berdasarkan hasil evaluasi yan dilakukan pada bula Desember 2007 atas setiap karyawan, didapat data adanya sejumlah karyawa ang dinilai tidak memiliki performa kerja yang optimal atau tidak memenuhi standar perusahaan. Dalam hal ini, para tergugat rekonpensi termasuk karyawan yang tidak memiliki performa yang baik/tidak memenuhi standar perusahaan tersebut.

4. Bahwa penggugat rekonpensi melalui staf HRD, Koordinator dan/atau Supervisor dari para tergugat rekonpensi telah memberikan beberapa kali peringatan dan/atau teguran secara lisan sehubungan dengan performa para tergugat rekonpensi. Bahkan terhadap tergugat rekonpensi II, pihak PT. GSS telah memberikan surat peringatan secara tertulis dikarenakan secara jelas terbukti melanggar ketentuan peraturan perusahaan.
5. Bahwa oleh karena hal-hal tersebut di atas penggugat rekonpensi tidak dapat mempertahankan para tergugat rekonpensi karena pada faktanya para tergugat rekonpensi tidak produktif dan tidak mendukung produktifitas perusahaan. Oleh karenanya, PT GSS memutuskan untuk melakukan PHK terhadap para tergugat rekonpensi.
6. Bahwa maksud PHK telah secara jelas disampaikan kepada para tergugat rekonpensi dalam pertemuan/perundingan bipartit yakni pada tanggal 29 Juli 2008, dan mengingat tidak tercapainya kesepakatan maka penggugat rekonpensi mengusulkan agar hubungan kerja diakhiri dan penggugat rekonpensi akan membayarkan hak-hak para tergugat rekonpensi di atas ketentuan Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Uang penggantian hak sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

7. Bahwa dalam forum bipartit tanggal 29 Juli 2008 para tergugat rekonpensi menyatakan akan menerima usulan penggugat rekonpensi untuk dilakukan PHK namun mengajukan syarat tentang uang kompensasi di atas/melebihi yang disanggupi penggugat rekonpensi tersebut di atas dan melebihi ketentuan UU Ketenagakerjaan tanpa dasar. Karena itu perundingan bipartit menemui jalan buntu, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, para tergugat rekonpensi dinonaktifkan selama diprosesnya permasalahan PHK tersebut dan penggugat rekonpensi tetap membayarkan hak-haknya menurut ketentuan undang-undang.
8. Bahwa mengingat dari hasil perundingan bipartit tidak menemukan jalan keluar atas permasalahan PHK tersebut maka penggugat rekonpensi telah mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada Disnakersos berdasarkan Surat No. 0035/HRD/VII/GSS/2008 tertanggal 31 Juli 2008.
9. Bahwa selanjutnya pihak Disnakersos Kota Bogor melalui Surat No. 560/2273-Nakersos pada tanggal 26 September 2008 menyatakan menolak permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh penggugat rekonpensi tersebut.
10. Bahwa atas penolakan tersebut tentunya berdampak pada ketidakjelasan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara

penggugat rekonsensi dan para tergugat rekonsensi dan adanya ketidakpastian status para tergugat rekonsensi.

11. Bahwa salah satu dampak yang terjadi kemudian, karena adanya ketidakjelasan proses penyelesaian perselisihan tersebut, adalah bahwa para tergugat rekonsensi telah melakukan berbagai tindakan yang mendiskreditkan dan menjelekkan nama baik perusahaan/penggugat rekonsensi, baik kepada pihak instansi pemerintahan maupun kepada rekanan usaha (pemberi kerjaan) penggugat rekonsensi dan juga kepada khalayak umum melalui media massa.
12. Bahwa Disnakersos telah secara nyata tidak melaksanakan peran dan fungsinya sebagai pegawai perantara namun justru menolak mencatatkan perselisihan yang dimaksud, sehingga status hubungan kerja antara penggugat dan para tergugat rekonsensi berada dalam ketidakpastian, maka dengan sangat terpaksa penggugat rekonsensi menyatakan memutuskan hubungan kerja dengan para tergugat rekonsensi berdasarkan surat pemberitahuan PHK tanggal 25 November 2008.
13. Bahwa kemudian, setelah penggugat rekonsensi memberitahukan PHK dimaksud, barulah pihak Disnakersos Kota Bogor memfasilitasi beberapa kali pertemuan tripartit antara penggugat rekonsensi, para tergugat rekonsensi dan mediator dari Disnakersos Kota Bogor, berdasarkan surat panggilan NO. 567/2 691-Nakersos tertanggal 10 Desember 2008. Akan tetapi baik pertemuan dari tripartit I sampai tripartit III antara penggugat rekonsensi dan para tergugat rekonsensi tidak dapat menemukan

penyelesaian atas permasalahan hubungan industrial tersebut di atas, yaitu sehubungan dengan jumlah kompensasi atas PHK.

14. Bahwa dengan demikian pada prinsipnya para tergugat rekonpensi telah sepakat atas PHK dimaksud, namun hanya mempersoalkan jumlah pesangon yang akan diterima dari penggugat rekonpensi.
15. Bahwa pada akhirnya, tanggal 20 Desember 2008, pekerja dalam perselisihan hubungan industrial tersebut yang diwakili oleh Ketua PUK SPL-FSPMI PT. GSS, yakni saudara Rahmat Hidayat, telah menandatangani suatu persetujuan bersama yang telah didaftarkan melalui Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama melalui bipartit No. 86/Bip/2009/PHI.BDG tertanggal 23 Januari 2009 yang menyatakan bahwa permasalahan hubungan industrial yang terjadi antara penggugat rekonpensi dan para tergugat rekonpensi telah dianggap selesai dan para tergugat rekonpensi tidak akan melakukan tuntutan apapun sehubungan dengan permasalahan tersebut.
16. Bahwa pada kenyataannya pihak Disnakersos Kota Bogor memanggil kembali penggugat rekonpensi dan para tergugat rekonpensi untuk pertemuan tripartit pada tanggal 09 Januari 2009 sehubungan dengan penolakan atas hasil persetujuan bersama oleh sebagian karyawan, termasuk para tergugat rekonpensi. Adapun hasil tripartit tidak menghasilkan penyelesaian mengingat para tergugat rekonpensi mengubah tuntutananya berdasarkan hasil tripartit terdahulu yakni dari masalah jumlah pesangon menjadi keinginan untuk dipekerjakan

kembali. Sehingga akibat tidak adanya kesepakatan maka baik dari penggugat rekonsensi maupun para tergugat rekonsensi menyerahkan sepenuhnya pada hasil anjuran dari Disnakersos Kota Bogor.

17. Bahwa penggugat rekonsensi tidak menyetujui Anjuran yang isinya agar para pekerja tersebut (termasuk para tergugat rekonsensi) dipekerjakan kembali sebagaimana surat No. 025PP-ltr-rf/I/2009 tertanggal 22 Januari 2009. Bahwa selain berdasarka evaluasi yang telah dilakukan secara obyektif para tergugat rekonsensi menunjukkan performa yang kurang baik dan tidak produktif juga dikarenakan hubungan antara penggugat dan para tergugat rekonsensi telah menjadi tidak harmonis/tidak sehat, khususnya karena para tergugat rekonsensi telah mendiskreditkan nama penggugat rekonsensi, ehingga hubungan kerja antara penggugat dengan para tergugat rekonsensi tidak dapat dilanjutkan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, penggugat rekonsensi/tergugat dalam konpensi mohon kepada Majelis Hakim untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara sebagai berikut:

1. Dalam Konpensi

Dalam Eksepsi:

Menyatakan gugatan para penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

Dalam Putusan Sela:

Menolak atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima tuntutan dalam putusan sela/provisi.

Dalam Pokok Perkara:

- 1) Menolak gugatan para penggugat untuk seluruhnya.
- 2) Menghukum para penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.
- 3) Menghukum para penggugat untuk membayar biaya perkara ini.

2. Dalam Rekonpensi

- 1) Mengabulkan gugatan penggugat rekonpensi untuk seluruhnya.
- 2) Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat rekonpensi (PT. GSS) dengan para tergugat rekonpensi (Anwar Sanusi, Kosasi, Andrie Karuniana, dan Jaja Sudrajat).
- 3) Menyatakan menurut hukum bahwa kewajiban penggugat rekonpensi sehubungan dengan PHK adalah membayar hak-hak para tergugat rekonpensi sebesar:
 - a. Uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c. Uang penggantian hak sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Menghukum para tergugat rekonpensi untuk membayar biaya perkara ini.

B. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Putusan yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls IA Bandung terhadap perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG adalah sebagai berikut:

1. Dalam Kompensi.

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi tergugat;

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- 1) Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan surat persetujuan bersama tanggal 20 Desember 2008 yang didaftarkan pada PHI di bawah Register No. 86/Bip/2009/PHI.BDG, tanggal 23 Januari 2009 sah dan secara hukum berlaku mengikat;
- 3) Menyatakan demi hukum para penggugat putus hubungan kerja dengan tergugat terhitung tanggal 20 Desember tahun 2008.

2. Dalam Rekonpensi:

- 1) Mengabulkan gugatan penggugat rekonpensi untuk sebagian;
- 2) Mewajibkan penggugat rekonpensi membayar uang pesangon kepada para tergugat rekonpensi dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp. 36.214.481,6 dan terperinci sebagai berikut:

- a. Sdr. Anwar Sanusi : Rp. 10.800.167,5
- b. Sdr. Kosasih : Rp. 12.531.117,6
- c. Sdr. Andrie Karuniana : Rp. 10.857.207,5
- d. Sdr. Jaja Sudrajat : Rp. 2.025.989,5

3) Menolak gugatan penggugat rekompensi selain dan selebihnya.

3. Dalam Kompensi dan Rekompensi

Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 394.000,-
(tiga ratus sembilan puluh empat ribu rupiah).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Pembuktian Yang Dilakukan Dalam Perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG

Berdasarkan data yang penuli peroleh dari putusan perkara gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja No. 50/G/2009/PHI.BDG, untuk menjawab masalah pokok yang penulis angkat adalah:

1. Gugatan yang diajukan oleh penggugat yang dalam hal ini merupakan pihak yang mengalami pemutusan kerja oleh tergugat. Dalam persidangan setelah proses jawab menjawab dilakukan antara penggugat dan tergugat, maka penggugat mengajukan bukti-bukti untuk memperkuat dalil-dalil dari gugatannya yang terdiri dari alat bukti surat yang telah diberi materai dan telah disesuaikan dengan aslinya dalam persidangan. Adapun alat bukti surat yang diajukan oleh penggugat tersebut, yaitu:
 - a. Foto copy ID Card 4 (empat) orang penggugat.
 - b. Foto copy Slip upah 4 (empat) orang penggugat yang diterima pada bulan Agustus 2008.
 - c. Foto copy Surat Nomor: 002/GSS/VII/2008, Perihal Penonaktifan Karyawan.
 - d. Foto copy Hasil Perundingan tanggal 29 Juli 2008.
 - e. Foto copy Hasil Perundingan tanggal 29 Juli 2008.
 - f. Foto copy:

- 1) Surat Pemberitahuan PHK No. Ref. 005/SPPHK/HRD/XI /2008 tanggal 25 November 2008.
 - 2) Surat Pemberitahuan PHK No. Ref. 002/SPPHK/HRD/XI /2008 tanggal 25 November 2008.
 - 3) Surat Pemberitahuan PHK No. Ref. 006/SPPHK/HRD/XI /2008 tanggal 25 November 2008.
 - 4) Surat Pemberitahuan PHK No. Ref. 003/SPPHK/HRD/XI /2008 tanggal 25 November 2008.
- g. Foto copy Piagam Penghargaan penggugat I, penggugat II, penggugat III.
- h. Foto copy foom pemberitahuan mutasi karyawan.
- i. Foto copy daftar anggota dan pengurus PUK SPL-FSPMI PT. GSS sejak awal berdiri.
- j. Foto copy ID Card warna merah.
- k. Foto copy ID Card warna putih.
- l. Foto copy No. Surat: 024/PUK SPL-FSPMI/GSS/II/08, tanggal 02 Februari 2008.
- m. Foto copy:
- 1) No. Surat 025/PUK SPL-FSPMI/GSS/II 08, tanggal 11 Februari 2008 dan tanda terima.
 - 2) No. Surat 026/PUK SPL-FSPMI/GSS/II/08, tanggal 18 Februari 2008 dan tanda terima.
- n. Foto copy:

- 1) No. Surat: 027/PUK SPL FSPMI/GSS/II/08 tanggal 16 Maret 2008 dan tanda terima.
- 2) No. Surat 028/PUK SPL-FSPMI/GSS/II/08, tanggal 01 April 2008 dan tanda terima.

o. Foto copy:

- 1) No. Surat: 015/PUK SPL-FSPMI/GSS/I/08 tanggal 02 Januari 2008 dan tanda terima ditujukan kepada Pemimpin Perusahaan PT. GSS.
- 2) No. Surat: 013/PUK SPL-FSPMI/GSS/I/08 tanggal 02 Januari 2008 dan tanda terima ditujukan kepada Disnaker Kota Bogor.
- 3) No. Surat: 014/PUK SPL-FSPMI/GSS/I/08 tanggal 02 Januari 2008 dan tanda terima ditujukan kepada Kepolisian RO Polresta Bogor.

p. Foto copy:

- 1) No. Surat: 032/PUK/SPL-FSPMI/GSS/VII/08, tanggal 10 Juli 2008 dan tanda terima perihal permohonan perundingan Biparti.
- 2) No. Surat: 034/PUK/SPL-FSPMI/GSS/VII/08, tanggal 16 Juli 2008 dan tanda terima perihal permohonan perundingan Biparti ke 2.
- 3) No. Surat: 036/PUK/SPL-FSPMI/GSS/VII/08, tanggal 23 Juli 2008 dan tanda terima perihal permohonan perundingan Biparti ke 3.

- q. Foto copy CD rekaman pembicaraan John Elisa.
- r. Foto copy Surat Nomor: 560/41 Nakersos perihal Anjuran tanggal 12 Januari 2009.
- s. Foto copy No. Surat: 0193/PUK/SPL-FSPMI/GSS/I/09 perihal jawaban Surat Anjuran tanggal 19 Januari 2009.
- t. Kartu Tanda Anggota (KTA) FSPMI 161 (seratus enam puluh satu) buah.
- u. Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama melalui Biparti No: 153/Bip/2008/PHI.BDG.
- v. Foto copy surat pengunduran diri saudara Rahmat Hidayat dan penyerahan berkas tanggal 21 Desember 2008.
- w. Foto copy tanda terima uang sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) untuk biaya transportasi dan pembuatan cap tanggal 07 Januari 2009.
- x. Foto copy stempel alias PUK SPL-FSPMI PT. GSS.
- y. Foto copy surat pernyataan saudara Rahmat Hidayat tanggal 25 Juni 2009.

Di samping alat bukti surat yang diajukan oleh para penggugat dalam mempertahankan dalil gugatannya di persidangan, penggugat juga mengajukan alat bukti saksi antara lain:

- a. Saksi I : Lucky Siswanto (Karyawan PT. GSS dan anggota PUK SPL-FSMPI PT. GSS).
- b. Saksi II: Suherman (Pengurus Cabang SPL-FSPMI).

- c. Saksi III : Rahmat Hidayat (Ketua PUK SPL-FSPMI PT. GSS).
2. Terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh penggugat maka atas jawaban yang telah diajukan oleh tergugat, maka tergugat mengajukan dalil jawaban tersebut dengan disertai bukti-bukti di persidangan sebagai berikut:
- a. Foto copy surat dari Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Guna Senaputra Sejahtera (PUK SPL-FSPMI PT. GSS) No: 202/PUK/SPL/FSPMI/GSS/VI/09 tanggal 29 April 2009.
 - b. Foto copy:
 - 1) Persetujuan Bersama tertanggal 20 Desember 2008.
 - 2) Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama melalui biparti No. 86/Bip/2009/PHI.BDG tanggal 23 Januari 2009.
 - c. Foto copy artikel Koran Media Bogor edisi th. 11 013/ sd 31 Maret 2009.
 - d. Foto copy:
 - 1) Artikel dari internet Harian Umum Pelita yang dikutip dari situs <http://www.hupelita.com/baca.php/sid=5477>/edisi Rabu tanggal 27 Mei 2009.
 - 2) Artikel dari internet Jakarta Utara.com yang dikutip dari situs <http://www.jakarta-utara.com/moduts/nems/article.php> tanggal 29 Oktober 2008.

- 3) Artikel dari internet berita Jakarta.com yang dikutip dari situs <http://www.berita-jakarta.com/2008/id/beritadetail.aszn> tanggal 29 Oktober 2008.
- e. Foto copy artikel dari internet Radar Bogor online yang dikutip dari situs <http://www.radar-bogor.co.id.sar?id=MjMOND=&click+NTQ> tanggal 16 Desember 2008.
- f. Foto copy surat No. 0035/HRD/VII/GSS/2008 tertanggal 31 Juli 2008, perihal permohonan pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial.
- g. Foto copy surat No. 560/2273-Nakersos tertanggal 26 September 2008 perihal penjelasan.
- h. Foto copy risalah perundingan biparti antara penggugat dengan tergugat tertanggal 29 Juli 2008.
- i. Foto copy surat No: 002/GSS/VII/2008 tertanggal 29 Juli 2008.
- j. Foto copy surat No. 002/SPK-GSS/II/2002, tertanggal 15 Februari 2002 atas nama Anwar Sanusi, surat No. 005/SPK-GSS/IX/1999 tertanggal 10 September 1999 atas nama Kosasih, surat No. 007/SPK-GSS/IV/2007 tertanggal 9 April atas nama Jaja Sudrajat.
- k. Foto copy Notulen/Risalah Pertemuan Tripartite tanggal 11, 16, dan 19 Desember 2008, berikut daftar hadirnya.
- l. Foto copy Notulen/Risalah Pertemuan Tripartite tanggal 09 Januari 2009.
- m. Foto copy surat No. 025/PP-Ltr/I/2009 tertanggal 22 Januari 2009.

- n. Foto copy surat No. Ref: 657/PP-Hrrf/2008 tertanggal 25 Agustus 2008
- o. Foto copy surat No. B 289/PHIJSK/IX/2008 tertanggal Jakarta 15 September 2008.
- p. Foto copy:
 - 1) Surat No. Ref 003/SPPHK/HRD/XI/2008 tertanggal 25 November 2008.
 - 2) Surat No. Ref 005/SPPHK/HRD/XI/2008 tertanggal 25 November 2008.
 - 3) Surat No. Ref 002/SPPHK/HRD/XI/2008 tertanggal 25 November 2008.
 - 4) Surat No. Ref 006/SPPHK/HRD/XI/2008 tertanggal 25 November 2008.
- q. Foto copy surat No. 567/2091-Nakersos tertanggal 10 Desember 2008
- r. Foto copy:
 - 1) Surat No Und. 122/PHI JSK/PPHI/XII/2008 dari Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia Direktorat Jenderal Indonesia Direktorat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - 2) Surat No. 005/2701-HMK tertanggal 25 September 2008 Perihal Undangan dari Pemerintah Kota Bogor.

- 3) Surat No. 1153/13/DPP-FSPMI/XII/2008 tertanggal 02 Desember 2008 Perihal Permohonan Audensi ke Astra Honda Motor/
- s. Foto copy Ikrar Bersama Karyawan-karyawan PT. Guna Senaputra Sejahtera tertanggal 18 Agustus 2008.
- t. Foto copy Hasil Evaluasi Kerja atas nama para penggugat:
- 1) Anwar Sanusi.
 - 2) Kosasih.
 - 3) Andrie Karuniana.
 - 4) Jaja Sudrajat.

Selain alat bukti surat yang diajukan oleh tergugat untuk membantah dalil gugatan pihak penggugat di persidangan, tergugat juga mengajukan alat bukti saksi antara lain:

- a. Usep Koswara dan Karno.
- b. Albertus Pudjianto.
- c. Abdul Muis Ismail.

Melalui proses pembuktian maka Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara dapat mengetahui fakta atau peristiwa hukum dari perkara yang diperiksa tersebut, hal ini sesuai dengan tujuan dari pembuktian yaitu meyakinkan hakim tentang kebenaran dalil atau dalil-dalil yang dikemukakan dalam satu persengketaan.³³ Dalam memeriksa dan memutus suatu perkara yang terpenting oleh hakim bukan mengenai hukumnya akan tetapi mengenai

³³ Subekti, *Hukum Pembuktian*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1997), Cet ke-8, h. 7.

fakta atau peristiwanya. Jadi yang utama yang harus diketahui oleh hakim melalui proses pembuktian adalah fakta atau peristiwa dari perkara yang sedang diperiksa dan diadili.

Pada dasarnya, pembuktian dalam berperkara pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengacu dan bertitik tolak kepada ketentuan hukum acara yang berlaku yaitu pada HIR/Rbg dan KUH Perdata. Dari keseluruhan tahap persidangan perkara perselisihan hubungan industrial pada khususnya maupun perkara perdata pada umumnya, pembuktian merupakan tahap *spesifik* dan *menentukan*. Dikatakan *spesifik*, karena pada tahap pembuktian ini para pihak diberi kesempatan untuk menunjukkan kebenaran terhadap fakta-fakta hukum yang menjadi titik pokok sengketa. Sedangkan disebut sebagai tahap *menentukan*, karena hakim dalam rangka proses mengadili dan memutus perkara bergantung kepada pembuktian para pihak di persidangan.³⁴

Pembuktian dalam perselisihan hubungan industrial diperlukan baik dari segi substansi perselisihan maupun dari segi prosedur, dari segi substansi perselisihan maka pembuktian diarahkan untuk membuktikan bahwa pengusaha/pekerja benar-benar telah melakukan kesalahan, sedangkan dari segi prosedur pembuktian diperlukan untuk mengetahui apakah terhadap perselisihan tersebut telah dilakukan upaya pendahuluan yang diharuskan, seperti upaya bipartit, mediasi, konsiliasi.³⁵

³⁴ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*, (Bandung: PT. Alumni, 2011), h. 193.

³⁵ Sehat Damanik, *Op Cit*, h. 85.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam ketentuan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diwajibkan untuk melakukan penyelesaian harus diupayakan penyelesaian di luar pengadilan terlebih dahulu, hal ini bertujuan agar penyelesaian tersebut mendapat hasil yang saling menguntungkan kedua belah pihak yang berselisih, dan para pihak dalam melakukan penyelesaian dapat menekan biaya serta waktu dibandingkan apabila diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial.³⁶ Telah dilakukannya penyelesaian melalui musyawarah ini dapat diketahui oleh hakim melalui proses pembuktian dalam persidangan.

Hasil dari proses pembuktian memberikan dasar-dasar bagi pemutusan suatu perkara dan dapat berisi perintah (*gebod*) maupun larangan (*verbod*).³⁷ Dalam proses pembuktian tidak setiap peristiwa atau kejadian yang harus dibuktikan, yang harus dibuktikan adalah peristiwa-peristiwa yang relevan, oleh karena itu hakimlah yang menentukan mana peristiwa yang perlu dibuktikan dan mana yang tidak perlu dibuktikan, karena dalam pembuktian dan menilai hasil pembuktian adalah merupakan tugas dan kewenangan dari Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara tersebut.

Sistem pembuktian dalam perkara perdata terdapat dua sistem, yaitu:

1. Sistem Biasa (Konvensional).

³⁶ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007) h. 53.

³⁷ Dadan Muttaqien, *Dasar-dasar Hukum Acara Perdata*, (Insania Citra Press, 2006) h. 27.

Proses pembuktian dilakukan setelah proses jawab menjawa antara para pihak dan apabila telah dirasa cukup maka barulah Hakim mempersilahkan penggugat untuk mengajukan buktinya.

2. Sistem Putusan Sela (Tussen-Vonnis-Intern-Locutoir Vonnis).

Dalam sistem putusan sela ditegaskan bahwa hendaknya dalam acara tertulis, setelah replik dan duplik diterima, Majelis Hakim mempertimbangkan apakah gugatan dapat diterima dan apakah sudah diputus dengan putusan akhir, apabila semua dalil gugatan sudah jelas, karena diakui atau tidak disangkal oleh lawan, jatuhkanlah putusan akhir, namun apabila masih belum jelas dan perlu pembuktian, tentukan siapa yang masih harus membuktikan sesuatu, maka jatuhkanlah putusan sela untuk beban pembuktian.³⁸

Penentuan pihak mana yang harus membuktikan suatu peristiwa atau kejadian dalam proses pembuktian, merupakan pemberian beban pembuktian, menurut Pasal 283 RBg menyatakan: “Barang siapa mengatakan mempunyai suatu hak atau mengemukakan suatu perbuatan untuk meneguhkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, haruslah membuktikan adanya hak itu atau adanya perbuatan itu”.³⁹

Penentuan beban pembuktian baru akan terasa adil apabila pihak yang dibebani dengan pembuktian adalah pihak yang paling sedikit dirugikan jika

³⁸ Lilik Mulyadi, *Hukum Acara Perdata Menurut Teori dan Praktek Peradilan Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 2002) h. 96.

³⁹ K. Wanjik Saleh, *Hukum Acara Perdata RBG/HIR*, (Ghalia Indonesia, 1981) Cet Ke-4, h. 71.

disuruh membuktikan. Mengenai pencarian keadilan dalam proses pembuktian ini maka berdasarkan perolehan dari putusan perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG bahwa pemeriksaan pembuktian dilakukan setelah proses jawab menjawab secara tertulis maupun secara lisan dilakukan, majelis hakim mempersilahkan kepada penggugat untuk mengemukakan alat buktinya, maka berdasarkan hal ini dan melihat kepada teori sistem pembuktian maka dapat dikatakan dalam pemeriksaan pembuktian yang dilakukan oleh majelis hakim dalam memeriksa perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja ini adalah melaksanakan sistem pembuktian konvensional yaitu proses pembuktian dilaksanakan setelah tahap jawab menjawab selesai dilakukan, dalam hal ini majelis hakim tidak perlu mempertimbangkan apakah dalam proses jawab menjawab tersebut telah cukup untuk menjatuhkan putusan dengan kata lain sistem konvensional ini memberikan kepada para pihak untuk membuktikan seluas-luasnya.

Dalam perkara ini yang dipersilahkan mengajukan alat bukti pertama kali adalah penggugat melihat hal ini maka dapat dikatakan majelis hakim menerapkan Pasal 283 RBG yang merupakan asas umum dalam menentukan beban pembuktian yang pada pokoknya menyatakan siapa yang mendalilkan sesuatu maka ia harus membuktikan dalil tersebut.

Pembuktian yang dilakukan oleh para pihak dapat, berdasarkan data yang diperoleh berdasarkan kepada alat bukti surat dan alat bukti saksi, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 284 RBG yang menyatakan alat bukti terdiri atas :

1. Alat Bukti Surat
2. Alat Bukti Saksi

3. Alat Bukti Persangkaan
4. Alat Bukti Pengakuan
5. Alat Bukti Sumpah

Berdasarkan pasal diatas maka para pihak hanya menggunakan atau memakai alat bukti berupa alat bukti surat dan saksi, mengenai alat bukti surat dalam proses pembuktian hanya berupa foto copy yang telah di beri materai (*dinagezelen*) oleh Kantor Pos dan dalam persidangan disesuaikan dengan aslinya.

B. Pertimbangan Hakim Dalam Perkara No. 50/ G/2009/PHI.BDG

Penyelesaian suatu perkara melalui jalur pengadilan dilakukan dengan dikeluarkannya putusan oleh pengadilan, dengan putusan tersebut maka selesailah permasalahan yang dihadapkan ke pengadilan tersebut, dalam hukum acara suatu putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan harus disertai dengan alasan-alasan putusan yang dicantumkan dalam pertimbangan oleh pengadilan, mengenai pertimbangan ini maka berdasarkan putusan perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG, maka data-data yang didapat yaitu :

1. Pertimbangan Dalam Konpensasi
 - a. Pertimbangan dalam eksepsi

Pertimbangan mengenai eksepsi yang diajukan oleh tergugat terhadap dalil gugatan yang diajukan oleh penggugat yang menyatakan bahwa gugatan kabur/tidak jelas (*Exceptie Obscuur Libel*). Dalam

pertimbangannya, Majelis Hakim berpendapat bahwa apa yang dikemukakan oleh para penggugat adalah suatu proses permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di PT. Guna Senaputra Sejahtera, oleh karena eksepsi gugatan kabur/tidak jelas dari tergugat tersebut haruslah ditolak.

b. Pertimbangan dalam putusan sela

Dalam hal para penggugat dalam gugatannya mengajukan permohonan putusan sela agar tergugat membayar upah selama proses secara tunai terhitung sejak tanggal 25 November 2008 atau sejak pemberitahuan PHK sampai dengan Maret 2009 sebesar Rp. 14.807.125,- (empat belas juta delapan ratus tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah), ternyata dalam pertimbangannya permohonan tersebut tidak didukung dengan cukup bukti sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 96 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga permohonan putusan sela tidak dapat dikabulkan.

Dalam putusan sela angka 2 (dua) bahwa permohonan agar Majelis Hakim memerintahkan kepada tergugat untuk mengerjakan kembali para penggugat, menurut pertimbangannya hal tersebut telah memasuki substansi pokok perkara sehingga akan dipertimbangkan dalam pokok perkara, oleh karena haruslah ditolak.

c. Pertimbangan dalam pokok perkara

Mengenai petitum penggugat tentang memerintahkan kepada tergugat mengerjakan kembali penggugat seperti biasa dengan posisi dan jabatan semula, menurut Majelis Hakim dinyatakan tidak dapat dikabulkan karena perselisihan hubungan industrial terhadap perkara aquo telah diselesaikan melalui persetujuan bersama yang ditandatangani oleh Rahmat Hidayat selaku Ketua PUK SPL-FSPMI PT. GSS dan telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial dibawa register No. 86/Bip/2009/PHI.BDG dan berdasarkan Pasal 7 UU No.2 tahun 2004 secara hukum berlaku mengikat serta mempunyai kiat eksekutorial, maka Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat Putus Hubungan Kerja terhitung tanggal 20 Desember 2008.

2. Dissenting Opinion.

“*Dissenting*” dalam kamus bahasa Inggris adalah bentuk kata kerja yang berasal dari kata “*dissent*” yang berarti berselisih paham. “*Opinion*” berarti pendapat, pikiran, perasaan. Jika disatukan, maka akan menjadi kalimat “*dissenting opinion*” yang berarti “*terjadinya perbedaan pendapat atas suatu persoalan hukum*”.⁴⁰

Dissenting opinion merupakan pendapat dari satu atau lebih, dari hakim dalam membuat pernyataan yang memperlihatkan ketidak setujuan terhadap putusan penghakiman dari mayoritas hakim dalam majelis hakim

⁴⁰ <http://blogperadilan.blogspot.com/2011/05/dissenting-opinion.html>, diakses pada hari Selasa 28 Mei 2013 pada Pukul 07.20 WIB.

yang membuat keputusan penghakiman di dalam sebuah sidang pengadilan, pendapat ini akan dicantumkan dalam amar keputusan, akan tetapi *dissenting opinion* tidak akan menjadikan sebuah preseden yang mengikat atau menjadi bagian dari keputusan penghakiman.⁴¹

Dalam perkara No: 50/G/2009/PHI.BDG ini telah terjadi *dissenting opinion*, yang mana *dissenting opinion* tersebut dicantumkan dalam amar keputusan, yaitu sebagai berikut:

1. Hakim menimbang bahwa berdasarkan keterangan para saksi dan surat-surat bukti di persidangan (bukti dari Penggugat dan Tergugat) maka tidaklah cukup bukti bagi Tergugat untuk melakukan PHK kepada para Penggugat.
2. Hakim menimbang, bahwa adanya alasan para penggugat telah melakukan aksi mogok kerja yang tidak sah, ataupun alasan karena telah adanya Perjanjian Bersama (PB) antara Tergugat (sebagaimana bukti dari Tergugat) tidaklah dapat dijadikan alasan atau cukup bukti bagi Tergugat untuk tetap melakukan PHK kepada para Penggugat.
3. Hakim menimbang bahwa Perjanjian Bersama (PB) yang dimaksud di atas berdasarkan saksi disumpah Rahmat Hidayat dan surat bukti dari Penggugat, dibuat dalam keadaan terdesak dan terancam atau terpaksa,

⁴¹ http://id.wikipedia.org/wiki/Pendapat_berbeda, diakses pada hari Selasa 28 Mei 2013 pada Pukul 07.10 WIB.

karena kalau saksi tidak menandatangani PB tersebut, maka uang pesangon saksi akan ditangguhkan.

4. Hakim menimbang bahwa Cap Stempel dalam PB tersebut bukanlah Cap Stempel resmi yang dipunyai oleh organisasi saksi (PUK SPL-FSPMI PT. GSS) melainkan dibuat secara mendadak atas perintah kuasa hukum Tergugat sehingga demikian keabsahan PB tersebut haruslah dipertanyakan validitasnya dan sudah seharusnya dinyatakan batal demi hukum, karena tidak sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara khususnya tentang keharusan adanya kesepakatan para pihak membuat perjanjian yang harus terbebas dari kondisi keterpaksaan ancaman, atau kondisi apapun yang membuat salah satu pihak menjadi tertekan.
5. Hakim menimbang, bahwa PHK terhadap para Pengugat tetap dapat dimungkinkan, tetapi dalam pelaksanaannya Tergugat harus berpedoman pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan apabila tidak, maka para Pengugat harus tetap dipekerjakan kembali oleh Tergugat dan ditempatkan pada posisi dan jabatan masing-masing di Perusahaan.

Pertimbangan mengenai fakta atau peristiwa suatu perkara yang akan diputus merupakan hasil kesimpulan dari dalil-dalil para pihak yang telah dibuktikan dan yang relevan dengan perkara yang diputus tersebut. Alasan hukum yang dicantumkan dalam suatu pertimbangan merupakan kaidah hukum

yang telah dijadikan sebagai hukum positif atau sebagai peraturan yang berlaku dan diikuti oleh masyarakat baik hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis.⁴²

Melihat kepada data yang penulis dapat dari putusan perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG bahwa Majelis Hakim dalam pertimbangannya tidak menyinggung masalah alasan pemutusan hubungan kerja yang didalilkan penggugat, yang mana dalam dalilnya penggugat menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak produktif yang dilakukan tergugat tidak disertai indikator yang jelas.

Dalam pertimbangannya Majelis Hakim berdasarkan fakta dalam persidangan bahwa Rahmat Hidayat selaku Ketua PUK SPL-FSPMI PT. GSS bertindak selaku kuasa dari 129 orang pekerja termasuk para Penggugat pada hari Sabtu tanggal 20 Desember 2008 telah melakukan Persetujuan Bersama untuk mengakhiri perselisihan hubungan industrial yang sudah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls IA Bandung sesuai Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit No. 86/Bip/2009/PHI.BDG tanggal 23 Januari tahun 2009, menyatakan bahwa berdasarkan Pasal 3 jo Pasal 7 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara hukum telah mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak.

⁴² Retnowulan Sutantio, Iskandar Oeripkartawinata, *Op Cit*, h. 111.

Sehingga yang menjadi pedoman Majelis Hakim dalam memutuskan perkara ini adalah Akta Pendaftaran Persetujuan Bersama yang sudah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, yang mana akta tersebut menurut pertimbangan hakim merupakan bukti yang sempurna dan mempunyai kiat eksekusi sesuai ketentuan Pasal 7 No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pembuktian dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja ini dilakukan dengan melakukan pemeriksaan atas bukti tertulis atau bukti surat belaka dan saksi-saksi yang diajukan oleh kedua belah pihak. Para pihak tidak memberikan bukti lain.
2. Pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara ini didasarkan pada Akta Persetujuan Bersama yang sudah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, yang mana akta tersebut menurut pertimbangan hakim merupakan bukti yang sempurna dan mempunyai kiat eksekusi sesuai dengan ketentuan Pasal 7 No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan pada alasan tidak produktif yang didalilkan oleh penggugat.

B. Saran

1. Sebaiknya dalam memberikan alat bukti pada proses pembuktian para pihak tidak hanya memberikan bukti tertulis dan bukti saksi, tetapi juga memberikan bukti-bukti sebagaimana dalam Pasal 284 Rbg, agar dapat lebih meyakinkan para hakim.
2. Sebaiknya Majelis Hakim perlu mempertimbangkan juga mengenai alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat, sebagaimana alasan tidak produktif yang didalilkan oleh penggugat,

yang mana alasan tidak produktif tersebut tanpa indikator yang jelas dari tergugat. Hal ini bertujuan memberikan kepastian hukum kepada penggugat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009).
- Achmad Fauzan, Suhartono, *Teknik Menyusun Gugatan Perdata di Pengadilan Negeri*, (Yrama Widya, 2006).
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).
- Dadan Muttaqien, *Dasar-dasar Hukum Acara Perdata*, (Insania Citra Press, 2006).
- Darwan Prinst, *Strategi Menyusun dan Menangani Gugatan Perdata*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002).
- <http://blogperadilan.blogspot.com/2011/05/dissenting-opinion.html>.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Pendapat_berbeda.
- K. Wanjik Saleh, *Hukum Acara Perdata RBG/HIR*, (Ghalia Indonesia, 1981) Cet Ke-4.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*, (Bandung: PT. Alumni, 2011).

Lilik Mulyadi, *Hukum Acara Perdata Menurut Teori dan Praktek Peradilan Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 2002).

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Perkara No. 50/G/2009/PHI.BDG.

Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004, Disertai Contoh Kasus*, (Jakarta: DSS Publishing, 2004).

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011).

Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, (Jakarta: Inti Prima Promosindo, 2008), Cet. Ke 2.

Subekti, *Hukum Pembuktian*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1997).

Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 2002).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

Zaeni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan (Pemutusan Hubungan Kerja)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002).

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993).