

PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL *

Oleh : Sunarno, SH, MH

I. PENDAHULUAN

Undang-Undang No 4 tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan Negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.

Selanjutnya disebutkan bahwa penyelenggaraan kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha Negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

Dalam UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU-PPHI) Pasal 55, disebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Sebagai pengadilan khusus, maka Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

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

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

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

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan

umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.(UU-PPHI).

Hukum acara perdata adalah merupakan hukum perdata formil yang berfungsi untuk menjaga ditaatinya hukum perdata materiil, dalam arti memuat ketentuan yang mengatur tentang bagaimana cara mengajukan tuntutan hak, memeriksa, memutus dan melaksanakan putusan hakim.

II. SUMBER HUKUM ACARA PERDATA

1. Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR) atau Reglemen Indonesia yang diperbaharui : S.1848 No.16, S. 1941 No. 44, berlaku untuk daerah Jawa dan Madura.
2. Rechtsreglement Buitengewesten (Rbg) atau Reglemen Daerah Seberang, S.1927 No. 227 berlaku untuk daerah luar Jawa dan Madura.
3. UU No 2 tahun 2004 tentang PPHI.

III. PROSES BERACARA

1. Pengajuan Gugatan

Dalam ketentuan pasal 118 HIR diatur kompetensi relatif bagi pengadilan negeri untuk memeriksa dan mengadili perkara perdata, sehingga bagi seseorang Penggugat yang akan mengajukan gugatan perlu memperhatikan ketentuan tersebut yaitu :

- a. gugatan disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang

daerah hukumnya meliputi tempat tinggal Penggugat;

- b. jika Tergugat lebih dari satu dan tidak bertempat tinggal di satu daerah hukum pengadilan negeri yang sama maka gugatan disampaikan kepada ketua Pengadilan Negeri di tempat tinggal salah seorang Tergugat;
- c. jika tergugat tidak diketahui tempat tinggalnya, gugatan disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri di tempat tinggal Penggugat;
- d. jika gugatan mengenai barang tidak bergerak maka gugatan disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi keberadaan barang tidak bergerak tersebut; dan
- e. jika ada perjanjian tentang penunjukan pengadilan negeri tertentu untuk menyelesaikan perkara maka gugatan ditujukan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang telah disepakati.

Berbeda dengan ketentuan yang diatur dalam hukum acara perdata (HIR) maka beracara berdasarkan UU-PPHI, jika terjadi perselisihan hubungan industrial yang akan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial maka :

- a. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi

tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81 UU-PPHI).

- b. Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan surat kuasa khusus.

Dalam HIR maupun Rbg hanya mengatur cara mengajukan gugatan, sedangkan persyaratan mengenai isi gugatan tidak diatur dalam ketentuan tersebut. Oleh karena itu Pasal 119 HIR/ Pasal 143 Rbg memberi wewenang kepada hakim untuk memberi nasihat dan bantuan kepada pihak penggugat dalam mengajukan gugatannya. Ketentuan tersebut sejalan dengan Pasal 83 ayat (2) UU-PPHI yang mewajibkan hakim untuk memeriksa isi gugatan dan apabila masih terdapat kekurangan hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Isi gugatan pada umumnya memuat :

- a. Identitas para pihak yaitu nama, umur, pekerjaan dan alamat;
- b. dalil-dalil kongkrit tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar pengajuan gugatan;
- c. tuntutan atau petitum yaitu apa yang diminta oleh penggugat atau diharapkan agar diputuskan oleh hakim.

2. Pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial

a. Pemeriksaan dengan Acara Biasa

Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial mengenal pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan

dengan acara cepat. Dalam hukum acara perdata apabila perkara diperiksa melalui acara biasa maka pentahapannya meliputi :

- 1) Gugatan.
- 2) Jawaban tergugat .
- 3) Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat).
- 4) Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat).
- 5) Pembuktian (surat dan saksi-saksi).
- 6) Kesimpulan para pihak; dan
- 7) Putusan hakim.

Setelah penggugat mendaftarkan gugatannya di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial, maka Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim ad-hoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perkara. Majelis hakim yang telah ditunjuk oleh ketua Pengadilan Negeri tersebut dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja harus sudah melaksanakan sidang pertama. Apabila pada sidang pertama tersebut salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggung-jawabkan, maka Ketua Majelis Hakim harus menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penundaan sidang

pertama. Penundaan demikian hanya dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali.

Jika penggugat atau kuasa hukumnya tidak menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur, tetapi masih diberi kesempatan mengajukan gugatan sekali lagi. Bagi tergugat atau kuasa hukumnya yang tidak datang menghadap pada sidang penundaan terakhir, maka majelis hakim tetap dapat memeriksa dan memutus perkara tanpa kehadiran tergugat.

b. Pemeriksaan dengan Acara Cepat

Dalam Pasal 98 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.

Apabila ada permohonan pemeriksaan dengan acara cepat, maka dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan tersebut Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut.

Penetapan Ketua Pengadilan tersebut bersifat final dan tidak dapat ditempuh upaya hukum.

Gugatan yang diajukan dengan pemeriksaan acara cepat, maka permohonan dari yang berkepentingan harus disertai bukti pendukung antara lain :

- 1) pemberitahuan adanya rencana mogok kerja ;
- 2) pemberitahuan rencana penutupan perusahaan (lock out) ;
- 3) keterangan polisi berkaitan dengan kerusakan atau tindakan huru hara atau tindakan anarkhis yang berhubungan dengan gugatan;
- 4) putusan pengadilan atau pengumuman yang menyatakan perusahaan pailit atau putusan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).

c. Putusan Hakim

Majelis hakim wajib memutus perkara selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama. Setelah putusan majelis hakim dibacakan pada sidang terbuka untuk umum, Panitera Pengganti dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir pada sidang tersebut. Selanjutnya Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan dalam

waktu 14 (empat belas) hari sejak putusan ditanda tangani majelis hakim, dan salinan putusan tersebut harus sudah dikirimkan oleh Panitera kepada para pihak yang berperkara dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak salinan putusan diterbitkan.

IV. PEMERIKSAAN KASASI DI MAHKAMAH AGUNG

Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal lembaga banding ke Pengadilan Tinggi, tetapi langsung upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung jika ada pihak yang tidak puas atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya kasasi ini pun hanya untuk jenis perselisihan hak dan perselisihan PHK, sedangkan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat dimohonkan upaya hukum kasasi.

Permohonan kasasi harus disampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja :

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim ; dan
- b. bagi pihak yang tidak hadir pada waktu pembacaan putusan hakim, terhitung sejak tanggal menerima

pemberitahuan putusan (Pasal 110 UU-PPHI).

Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung. Selanjutnya Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah memeriksa dan memutus perkara yang dimohonkan kasasi tersebut.

UU-PPHI tidak mengatur tentang tata cara permohonan dan penyelesaian perkara perselisihan hak dan perselisihan PHK oleh hakim kasasi, tetapi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 114 UU-PPHI).

Ketentuan dimaksud antara lain UU No. 14 tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang menetapkan bahwa pengajuan permohonan kasasi pemohon wajib menyampaikan memori kasasi yang memuat alasan-alasan permohonan kasasi, dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah permohonan yang dimaksudkan dicatat dalam buku daftar. Kemudian salinan memori kasasi tersebut disampaikan oleh Panitera Pengadilan (baca: Sub Kepaniteraan PHI). kepada pihak lawan dalam perkara tersebut

selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari (Pasal 47 UU No. 14 tahun 1985).

Dalam memori kasasi harus dimuat alasan-alasan atau keberatan-keberatan yang berhubungan dengan pokok persoalan perkara. Mahkamah Agung dalam memeriksa dan mengadili perkara di tingkat kasasi akan membatalkan putusan pengadilan banding atau pengadilan tingkat terakhir karena :

- a. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. salah menerapkan atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku;
- c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan (pasal 30 UU No. 14 tahun 1985).

V. HAL-HAL PENTING YANG PERLU DIPERHATIKAN

Dalam hal seseorang akan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka perlu memperhatikan hal-hal penting yang terkait dengan kelengkapan berkas gugatan sebagai berikut :

1. Surat gugatan bermaterai yang diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri/ Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Identitas diri penggugat/perusahaan/ nama serikat pekerja/serikat buruh/ organisasi pengusaha.

3. Nama lengkap, alamat atau tempat kedudukan pihak-pihak.

4. Risalah perundingan Mediasi/ Konsiliasi.

5. Surat Kuasa khusus asli bermaterai (apabila para pihak diwakili oleh kuasa).

6. Ijin Penasehat Hukum (apabila para pihak diwakili penasehat hukum).

7. Perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama (jika berbahasa asing harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, yang diterjemahkan oleh penerjemah resmi).

8. Peraturan Perusahaan.

9. Bukti pembayaran upah terakhir yang diterima pekerja/buruh.

10. Salinan dokumen-dokumen/surat-surat yang dibuat di luar negeri harus disahkan oleh Kedutaan/perwakilan Indonesia di Negara tersebut dan diterjemahkan oleh penerjemah resmi (disumpah).

11. Dokumen (surat-surat) yang berupa foto copy harus dilegalisir sesuai dengan aslinya oleh pejabat yang berwenang/Panitera Pengadilan.

12. Surat gugatan serta dokumen-dokumen dibuat rangkap sesuai dengan jumlah pihak ditambah 4 (empat) set untuk Majelis Hakim dan arsip.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

- 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberi peluang bagi pencari keadilan dalam

penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah.

- 2 Oleh karena hukum acara perdata bersifat menguji kebenaran formil maka kelengkapan administrasi dan

bukti-bukti surat dan dokumen resmi lainnya menjadi hal penting dalam proses penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Sekian dan terima kasih.

Pemakalah :

Sunarno, SH, MH
Kepala Bagian Bantuan Hukum, Biro Hukum
Depnakertrans