

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Oleh:

NY. BASANI SITUMORANG, SH., M.Hum.

(Staf Ahli Direksi PT Jamsostek)

PENERAPAN HUKUM ACARA PERDATA KHUSUS PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA DAN PERMASALAHANNYA

I. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk di Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung

- Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk di Propinsi dan Kabupaten/Kota tertentu
- Susunan Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari :
 - Hakim
 - Hakim Ad-Hoc → mewakili organisasi pekerja dan organisasi pengusaha
 - Panitera Muda, dan
 - Panitera Pengganti
- Susunan Pengadilan Hubungan Industrial di Mahkamah Agung terdiri dari :
 - Hakim Agung
 - Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung dan
 - Panitera

II. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

A. Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim

- Hakim Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :
 - a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
 - b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
 - c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
 - d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan
- Berlaku Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali secara khusus diatur dalam undang-undang ini
- Pengajuan gugatan
 - Gugatan perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah Hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja
 - Pengajuan gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi
 - Kalau tidak lampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi berkas dikembalikan dikembalikan para pihak
 - Gugatan dapat dicabut Penggugat sebelum Tergugat memberi jawaban
 - Dalam hal perselisihan Hak dan atau perselisihan Kepentingan diikuti dengan perselisihan hubungan kerja, Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih

dahulu perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan

- Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya
- Ketua Pengadilan Negeri : 7 (tujuh) hari kerja menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim adhoc sebagai anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan
- Pemeriksaan dengan acara biasa
 - Majelis Hakim : 7 (tujuh) hari kerja menetapkan sidang
 - Pemanggilan saksi atau saksi ahli
 - Saksi atau saksi ahli wajib memberikan kesaksian dibawah disumpah
 - Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta
 - Sidang terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain
 - Dalam hal salah satu pihak tidak mengahdiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggung jwabkan Majelis Hakim dapat menetapkan hari sidang berikutnya.
 - Hari sidang berikutnya selambat-lambatnya 7 hari terhitung sejak tanggal penundaan
 - Penundaan sidang karena ketidak hadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyak 2 kali penundaan

- Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi
- Dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang Penundaan terakhir maka majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.
- Setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati persidangan
- Setiap orang yang tidak mentaati tata tertib persidangan setelah mendapat peringatan dari atau atas perintah Ketua Majelis Hakim dapat dikeluarkan dari ruang sidang
- Putusan Sela
 - Apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah dan hak hak yang biasa diterima pekerja, hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk melaksanakan keajibannya kepada pekerja/buruh
 - Putusan Sela dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua
 - Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan

oleh pengusaha hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan pengadilan Hubungan Industrial.

- Putusan sela dan Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat diajukan perlawanan dan atau tidak dapat digunakan upaya hukum
- Pemeriksaan dengan Acara Cepat
 - 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 atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat
 - 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.
 - Terhadap Penetapan pemeriksaan dengan acara pemeriksaan cepat tidak dapat digunakan upaya hukum
 - Dalam hal permohonan dengan acara pemeriksaan cepat dikabulkan Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah dikeluarkannya Penetapan menentukan Majelis Hakim, Hari, Tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan
 - Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja

- Putusan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan
- Majelis Hakim wajib menyelesaikan selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja
- Putusan Hubungan Industrial ditandatangani oleh Hakim, Hakim adhoc dan penitera pengganti
- Panitera pengganti Pengadilan Hubungan Industrial selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang
- Selambat-lambatnya 14 hari setelah putusan ditandatangani panitera muda harus sudah menerbitkan salinan putusan
- Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan kepada para pihak
- Ketua Majelis Hakim Pengadilan hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan hubungan industrial mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari :
 - Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
 - Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan
- Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung

B. Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim Kasasi

- Majelis Hakim Kasasi terdiri atas 1 orang Hakim agung dan 2 orang Hakim adhoc pada Mahkamah Agung
- Majelis Hakim Kasasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung

- Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal permohonan kasasi.

III. Permasalahan

Dengan dicabutnya UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964 maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan berubah. Perubahan ini sangat mendasar. Selama ini pekerja/serikat pekerja dan pengusaha tidak perlu membuat surat gugatan, cukup melaporkan masalahnya kepada instansi yang menangani ketenagakerjaan yaitu ke pegawai perantara.

Pegawai perantara mengeluarkan anjuran, apabila anjuran tidak diterima pekerja/serikat pekerja maka pegawai perantara dengan pengantar surat dari atasannya meneruskan ke P4D untuk diselesaikan.

Dengan keluarnya UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI apabila pekerja/serikat pekerja atau pengusaha tidak menerima anjuran, maka para pihak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial tempat pekerja bekerja. Dengan sistem UU No. 2 Tahun 2004 jelas dinyatakan pada Pasal 57 “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.”

Dengan ketentuan Pasal 57 tersebut maka pekerja/serikat pekerja dan pengusaha harus berhadapan dengan pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas yang menjadi permasalahan adalah antara lain :

1. Sejauh mana kesiapan pekerja/serikat pekerja dan pengusaha menghadapi pengadilan hubungan industrial.
2. Apakah pekerja/serikat dan pengusaha sudah memahami teknis beracara di pengadilan hubungan industrial mulai dari :
 - a. pembuatan surat gugatan yang memuat identitas para pihak, posita atau fundamental petendi dan petitum atau tuntutan.
 - b. jawaban tergugat (gugatan rekompensi)
 - c. replik penggugat
 - d. duplik tergugat
 - e. pembuktian, terdiri dari bukti surat, bukti saksi, persangkaan, pengakuan dan sumpah.
 - f. kesimpulan
3. Dalam hal ketidakmampuan teknis beracara di pengadilan hubungan industrial maka pekerja/serikat pekerja dan pengusaha harus menggunakan jasa pengacara sesuai dengan UU advocate, sejauh mana kemampuan finansial khususnya pekerja untuk membayar pengacara.