

**PROSES PEMBUKTIAN PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(STUDI KASUS PUTUSAN PHI NO. 136/PHI.G/2007/PN.JKT.PST)**

Skripsi

AIDA ROSA MEINAR

050123018Y

**Diajukan sebagai syarat untuk mendapatkan
Gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum
Universitas Indonesia**



**FAKULTAS HUKUM PROGRAM EKSTENSI
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK 2008**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS
INDONESIA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AIDA ROSA MEINAR
NPM : 050123018Y
Program Khusus : PKIII (Hukum Acara)
Judul Skripsi : Proses Pembuktian Penyelesaian
Pemutusan Hubungan Kerja Pada
Pengadilan Hubungan Industrial
(Studi Kasus Putusan PHI No.
136/PHI.G/2007/PN.JKT.PST)

Depok,

Pembimbing I

Pembimbing II

Melania Kriswandari, SH., MLI

Febby Mutiara N, SH., MH

Mengetahui

Ketua Bidang Studi Hukum Acara

Chudry Sitompul, SH., MH

ABSTRAK

Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pembuktian merupakan titik sentral pemeriksaan perkara dalam pengadilan. Berkaitan dengan masalah pembuktian maka penelitian ini pada dasarnya ingin mengetahui (1) Bagaimanakah proses pembuktian dalam Pengadilan Hubungan Industrial? (2)Kendala-kendala apa yang dihadapi oleh pihak pekerja dalam mengajukan saksi dan alat bukti lainnya dalam perkara pemutusan hubungan kerja? (3)Apakah sistim pembuktian yang digunakan dalam Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial sudah melindungi kepentingan pekerja khususnya dalam perkara pemutusan hubungan kerja? Untuk menjawab permasalahan tersebut maka telah dilakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa proses pembuktian yang digunakan dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah seperti proses pembuktian sebagaimana digunakan dalam peradilan umum. Proses pembuktian ini seringkali menjadi kendala bagi para pekerja yang mengajukan gugatan ke pengadilan karena ketidakpahaman terhadap proses pembuktian yang diterapkan. Untuk itu sistim pembuktian yang digunakan dalam Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial belum seluruhnya melindungi kepentingan pekerja khususnya dalam perkara pemutusan hubungan kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Bapa di Sorga yang telah melimpahkan berkat dan perlindungan Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan kewajiban bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Indonesia untuk memenuhi dan melengkapi sebahagian persyaratan meraih gelar Strata Satu Program Ekstensi Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Dalam penulisan skripsi, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak yang sangat bermanfaat sampai terwujudnya skripsi ini, maka dengan kerendahan hati pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terimakasih kepada Yang Terhormat :

1. Ibu Melania Kriswandari, SH., MLI., selaku pembimbing I skripsi yang dengan ketulusan serta kesabarannya telah membimbing, meneliti, mengoreksi serta memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat terwujud.
2. Ibu Febby Mutiara N, SH., MH., selaku pembimbing II skripsi yang telah memberikan bimbingan dan

pengarahan secara teknis maupun materi dalam penulisan skripsi ini.

3. Bapak Chudry Sitompul, SH.,MH., selaku Ketua Program Hukum Acara. Berkat bantuan dan sumbangsih beliau penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Andhika Danesjvara, SH.Msi., selaku Ketua Program Ektensi Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
5. Seluruh dosen dan staf di Fakultas Hukum Universitas Indonesia yang memberikan penulis ilmu pengetahuan dan kecerdasan intelektual.
6. Terima kasih penulis ucapkan kepada Mbak Wisik Restu,SH.,M.Hum yang telah memberikan dorongan serta bimbingan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada mama & papa untuk kedisiplinan dan komitmen yang diajarkan semasa hidupnya, yang sampai detik ini menjadi panutan bagi penulis.
8. Terima kasih untuk pak Odi yang begitu murah hati memberikan masukan kepada penulis perihal kasus terlampir.
9. Ku persembahkan untuk "my soulmate & lovely hubby" Jerry Valentino Mapaliey beserta anak-anakku

terkasih Marsha Adriana Putri dan Aditya Ethan yang sudah setia mendampingi dan memberi dukungan kepada penulis. Semoga Allah Bapa di Sorga yang membalas kesetiaan kalian.

10. Terima kasih kepada mami dan papi untuk kesabaran dan kesetiaannya mendoakan penulis dalam setiap langkah kehidupan ini. Kehadiran mami dan papi seperti menghidupkan kedua orangtuaku. Tuhan memberkati.

11. Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kakak-kakak ku tercinta, Agnes Rosita dan Anita Rossy yang selalu mendoakan dengan setia, sabar dan banyak memberikan dorongan semangat, serta kasih untuk penulis dan keluarga.

Akhirnya yang menjadi harapan Penulis, semoga skripsi yang dengan susah payah penulis wujudkan ini berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan berguna bagi kesejahteraan masyarakat pada umumnya serta mempunyai arti sebagai darma bakti penulis pada nusa dan bangsa.

Depok, Juli 2008

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Tanda Persetujuan	ii
Abstrak	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Pokok Permasalahan	9
C. Tujuan Penulisan	9
D. Definisi Operasional	10
E. Metode Penelitian	15
F. Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI)	
A. Perselisihan Hubungan Industrial	24
1. Perselisihan	24
2. Sejarah	26
3. Jenis PHI	33

4. Subyek PHI	42
B. Lembaga-lembaga dalam proses penyelesaian hubungan industrial	46
C. Penyelesaian perselisihan diluar pengadilan	48
D. Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan	53
E. Proses beracara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial	54
F. Pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial	58
 BAB III PEMBUKTIAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
A. Hukum pembuktian	65
B. Alat Bukti	69
C. Prinsip-prinsip pembuktian	82
D. Beban Pembuktian	86
E. Proses Pembuktian pada Pengadilan Hubungan Industrial	89

**BAB IV PROSES PEMBUKTIAN PENYELESAIAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA PADA PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL (STUDI KASUS PUTUSAN NO.
136/PHI.G/2007/PN.JKT.PST)**

A. Kasus Posisi.	100
B. Analisa Yuridis	111
C. Pembuktian di Negara lain	133

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	138
B. Saran	140

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Industrialisasi membawa manfaat yang cukup besar, utamanya melalui peningkatan jumlah lapangan pekerjaan, skala proses produksi dan alih teknologi. Di sisi lain, kondisi tersebut juga menyebabkan peningkatan potensi perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang semakin kompleks. Selanjutnya, penyelesaian perselisihan yang berlarut-larut dapat mempengaruhi ketenangan bekerja maupun ketenangan berusaha. Perselisihan yang tidak diselesaikan dengan segera mempengaruhi kelancaran proses produksi di perusahaan, pengusaha, serta kondisi pekerja dan keluarganya.¹ Untuk itu diperlukan mekanisme

¹ Musni Tambusai, "HI di Indonesia dalam era globalisasi." <http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/info_hukum6_06/hub_ind_2007.php>, diakses 13 November 2007.

penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.

Keberadaan lembaga penyelesaian perselisihan industrial (dahulu perburuhan) sudah diatur sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Namun demikian, kedua peraturan tersebut sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan yang ada saat ini. Selama masa keberlakuan ke dua undang-undang tersebut, yang dapat menjadi pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanyalah serikat pekerja/serikat buruh.

"Perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja/atau keadaan perburuhan." ²

Di sisi lain, pekerja/buruh yang tidak berorganisasi tidak dapat menggunakan mekanisme UU ini untuk menyelesaikan perselisihannya kecuali perselisihan PHK.³

² Indonesia(a), *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, UU No. 22 tahun 1957, LN No. 42 tahun 1957, TLN No. 1227, ps 1 huruf c.

³ Memori Penjelasan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-undang ini hanya meliputi penyelesaian perselisihan antara majikan dan serikat buruh, perselisihan antara majikan dan buruh perorangan atau segerombolan buruh tidak diliputi oleh undang-undang ini (butir 5 a).

Sementara itu, dalam Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta dipersyaratkan adanya permohonan ijin PHK yang diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)/ Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), apabila perundingan bipartit tidak tercapai.

"Bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh."⁴

"Bila perundingan tersebut dalam pasal 2 nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh izin P4D, termaksud pada pasal 5 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 No. 42) bagi pemutusan hubungan kerja perorangan, dan dari P4P termaksud pada pasal 122 Undang-undang tersebut diatas bagi putusan hubungan kerja besar-besaran"⁵

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, putusan P4P yang semula bersifat final, dapat digugat melalui Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, untuk selanjutnya

⁴ Indonesia (b), *Undang-Undang Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta*, UU No. 12 Tahun 1964, LN No.93 Tahun 1964, TLN Nomor 2686 ps. 2.

⁵ Indonesia (b), *Ibid.*, ps. 3 ayat (1).

dimohonkan Kasasi pada Mahkamah Agung. P4D/P4P selama ini dikenal sebagai quasi peradilan atau peradilan semu.⁶ Peradilan karena institusi ini mempunyai kewenangan memutus perkara-perkara dalam hubungan industrial, namun semu karena institusi ini bukan termasuk lembaga peradilan sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman.

Peradilan merupakan institusi yang berwenang untuk memutus perkara. Dalam P4D/P4P duduk wakil-wakil dari Pemerintah. Lembaga P4D/P4P terdiri atas tiga elemen, yaitu wakil dari buruh, wakil dari pengusaha, serta wakil dari pemerintah. Berdasarkan hal tersebut maka putusannya kemudian dikategorikan menjadi putusan pejabat tata usaha negara, yang merupakan objek Tata Usaha Negara.⁷ Proses ini membutuhkan waktu relatif lama sehingga menyulitkan para pihak (utamanya pekerja) jika diterapkan pada

⁶ Myra M. Hanartani, "Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." <http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/vol1_vi_2004/undang_2_2004.php>, diakses Maret 2007.

⁷ *Ibid.*

kasus-kasus perselisihan industrial yang memerlukan penyelesaian cepat.⁸

Guna mengikuti perkembangan yang terjadi, pemerintah akhirnya mengeluarkan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diundangkan pada tahun 2004 (selanjutnya disebut UU PPHI). Undang-Undang ini menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

Dengan berlakunya undang-undang ini, maka:⁹

- a. Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 No. 42, Tambahan LN No. 1227); dan
- b. Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 No. 93, Tambahan LN No. 2686);
- c. dinyatakan tidak berlaku lagi.

Beberapa upaya perbaikan dalam UU PPHI tersebut diantaranya penerapan asas peradilan yang lebih sederhana, cepat dan murah bagi para pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial. Ditegaskan

⁸ Tambusai, *Op.cit.*

⁹ Indonesia (d), *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, TLN Nomor 4356, ps 125 ayat (1).

kembali berbagai mekanisme alternatif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase serta diperkenalkannya mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁰ Terdapat perbedaan pendekatan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 yang mengatur penyelesaian perselisihan dari sisi subyek (kolektif antara pengusaha dengan serikat pekerja), dengan pendekatan dalam UU PPHI yang mengatur penyelesaian perselisihan dari sisi obyek (perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK) maupun subyeknya (perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh).¹¹

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menempatkan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bagian dari peradilan umum.¹²

"Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum."

¹⁰ Payaman J. Simanjuntak, "Pengadilan Hubungan Industrial." <http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/info_hukum4_06/pengadilan_hi.pdf>, diakses 1 November 2007.

¹¹ *Ibid.*

¹² Indonesia (d), *Op.cit.*, ps. 55.

Dengan demikian, untuk proses beracaranya digunakan pula hukum acara perdata sebagaimana tertera dalam Pasal 55 dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

"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."¹³

Pengetahuan tentang hukum acara perdata serta keterampilan buruh maupun serikat buruh yang sangat minim dalam berproses di Pengadilan Hubungan Industrial membuat mereka semakin tidak berdaya berupaya menuntut pelanggaran atas hak-haknya.

"Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya."¹⁴

Bagi pengusaha, minimnya pengetahuan dan kemahiran berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial bisa disiasati dengan menunjuk advokat atau pengacara sebagai kuasa hukum. Sementara bagi buruh yang memiliki banyak keterbatasan, bantuan pengacara akan menyulitkan buruh

¹³ Indonesia (d), *Ibid.*, ps. 57.

¹⁴Indonesia (d), *Ibid.*, ps. 87.

dari segi biaya. Gugatan yang dibuat buruh maupun serikat buruh kerap dinyatakan salah sehingga harus dibuat ulang.¹⁵ Akibat ketentuan ini, para buruh atau serikat buruh yang "dipaksa oleh sistem" untuk mengikuti aturan hukum acara perdata dalam berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial, seringkali dihadapkan pada putusan NO (*Niet Onvankelijk*) atau gugatan tidak diterima.¹⁶

Pembuktian merupakan titik sentral pemeriksaan perkara dalam pengadilan. Putusan pengadilan merupakan suatu hal yang diinginkan oleh para pihak dalam proses perkara guna mendapatkan kepastian hukum. Sebagai lembaga yang diberi wewenang untuk memutus perkara, pengadilan dalam memberikan putusan tidak hanya bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum, tetapi juga memberikan keadilan bagi semua pihak. Akan tetapi, dalam praktik sering terjadi bahwa putusan hakim terkadang masih mengecewakan masyarakat, khususnya pihak-pihak yang berselisih.

Berdasarkan hal-hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang proses pembuktian dalam hukum acara perdata pada Pengadilan Hubungan

¹⁵Sudarto, "Problem Buruh Dan Tanggungjawab Negara." <<http://www.kompas.co.id/kompas-cetak/0703/05/jatim/63277.htm>>, diakses April 2007.

¹⁶ *Ibid.*

Industrial berikut prinsip-prinsip pembuktiannya. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai penerapan pembuktian ini, penulis mencoba untuk menganalisis kasus NO.136/PHI.G/2007/PN.JKT.PST tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial.

B. POKOK PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang permasalahan, maka pokok permasalahan yang dapat diangkat dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimanakah proses pembuktian dalam Pengadilan Hubungan Industrial ?
2. Kendala-kendala apa yang dihadapi oleh pihak pekerja dalam proses pembuktian dalam perkara pemutusan hubungan kerja?
3. Apakah sistim pembuktian yang digunakan dalam Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial sudah melindungi kepentingan pekerja (khususnya dalam perkara pemutusan hubungan kerja)?

C. TUJUAN PENULISAN

Tujuan penulisan ini adalah :

1. Tujuan yang bersifat umum

Secara umum tujuan dari penelitian dan penulisan skripsi ini adalah untuk memberi masukan serta mengembangkan hukum ketenagakerjaan, utamanya berkaitan dengan proses pembuktian dalam pengadilan hubungan industrial.

2. Tujuan yang bersifat khusus

Secara khusus, penelitian dan penulisan skripsi ini bertujuan untuk:

- 1) Mengetahui dan memahami proses pembuktian yang digunakan dalam Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
- 2) Mengetahui dan memahami kendala-kendala yang dihadapi oleh pihak pekerja dalam proses pembuktian perkara pemutusan hubungan kerja.
- 3) Mengetahui dan memahami sistim pembuktian yang digunakan dalam PHI apakah sudah melindungi kepentingan pekerja (khususnya dalam perkara pemutusan hubungan kerja).

D. DEFINISI OPERASIONAL

Untuk menghindari perbedaan pengertian mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam tulisan ini, maka pengertian istilah yang digunakan sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁷

2. Pengusaha

Pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang memiliki perusahaan yang ada di Indonesia atau yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Menjalankan perusahaan artinya mengelola sendiri perusahaannya, baik yang dilakukan sendiri atau dengan bantuan pekerja dan atau memberi kuasa kepada orang lain menjalankan perusahaan.¹⁸

3. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam hubungan kerja yang disepakati pada perjanjian kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹

4. Mediasi

Upaya perdamaian yang dilakukan oleh pihak ketiga yang dapat diterima pihak yang bersengketa. Pihak ketiga tersebut membantu para pihak untuk mencapai

¹⁷ Indonesia (c), *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No, 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, ps. 1 butir (2).

¹⁸ Indonesia (d), *Op.cit.*, ps. 1 butir (6).

¹⁹ Indonesia (d), *Ibid.*, ps. 1 butir (9).

kesepakatan penyelesaian perselisihan dengan alternatif-alternatif yang menguntungkan ke dua belah pihak yang bersengketa.²⁰

5. Mediator

Adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk melakukan mediasi.²¹

6. Konsiliasi

Adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.²²

7. Arbitrase

Adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar PHI melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk

²⁰ Ramadi Renal Nurima, "Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dalam Pengadilan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," (Skripsi Universitas Indonesia, Jakarta, 2006), hal. 4.

²¹ Indonesia (d), *Op.cit.*, ps. 1 butir (12).

²² Indonesia (d), *Ibid.*, ps. 1 butir (13).

menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat dan bersifat final.²³

8. 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²⁴

9. Pengadilan

Pengadilan adalah Pengadilan Negeri yang bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama.²⁵

10. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri

²³ Indonesia (d), *Ibid.*, ps. 1 butir (15).

²⁴ Indonesia (d), *Ibid.*, ps. 1 butir (1).

²⁵ Indonesia (e), *Undang-Undang Tentang Peradilan Umum*, UU No. 8 Tahun 2004, LN No.34 Tahun 2004, TLN Nomor 4379. *Perubahan atas*, UU No. 2, LN No. 20 tahun 1986, TLN No. 3327 ps. 50.

yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²⁶

11. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.²⁷

12. Pegawai Perantara

Adalah pegawai Depnaker yang ditunjuk oleh Menaker untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan.²⁸

13. P4Pusat

Adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang menyelesaikan perselisihan perburuhan secara perorangan setelah ada putusan P4Daerah dan secara massal (10 orang atau lebih).²⁹

14. P4Daerah

Adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah yang menyelesaikan perselisihan perburuhan

²⁶ Indonesia (d), *Op.cit.*, ps. 1 butir (17).

²⁷ Indonesia (d), *Ibid.*, ps. 1 butir (10).

²⁸ Nurima, *Op.cit*, hal. 45.

²⁹ Indonesia (b), *Op.cit.*, ps. 3 ayat 2.

yang terjadi antara serikat pekerja dan pengusaha serta merupakan Lembaga Perizinan bagi PHK dengan jumlah kurang dari sepuluh orang.³⁰

E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten.³¹ Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan yang bersifat yuridis normatif, yang berarti cara pengumpulan data yang bahannya berupa peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, kasus-kasus hukum, dan pendapat para ahli.³² Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan adalah studi kepustakaan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang meliputi:

1. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan yang diperoleh dari suatu hukum atau peraturan yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang

³⁰ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia, 1995), hal. 55.

³¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, (Jakarta: Penerbit UI, 1986), hal. 42.

³² *Ibid.*

mengikat kepada masyarakat yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas, antara lain:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - c. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
 - d. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - e. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
 - f. Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman;
 - g. Putusan Pengadilan
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang diperoleh dari pendapat-pendapat para ahli hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.
- a. Makalah
 - b. Jurnal
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti:
- a. Kamus Hukum
 - b. Ensiklopedi

Penelitian ini diuraikan oleh penulis dengan metode deskriptif analitis yang menggunakan data utama adalah data sekunder.³³ Data sekunder atau data Kepustakaan ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*) yang bersumber pada data sekunder, baik berupa bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam sistematika penulisan ini, penulis membagi tulisan menjadi lima bab yang sekaligus merupakan gambaran sistematika antara bab yang satu dengan bab yang lain sehingga hubungan bab yang satu dengan yang lainnya terjalin dengan sistematis. Adapun perincian dari bab-bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan

³³ *Ibid.*

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dalam bab ini akan diuraikan hal-hal yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bab ini menjelaskan mengenai beberapa teori dasar mengenai hubungan industrial, termasuk didalamnya pengertian umum tentang perselisihan hubungan industrial. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja akan diuraikan tentang bentuk perselisihan hubungan kerja, lembaga-lembaga yang digunakan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja, dan proses beracara dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

BAB III PEMBUKTIAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dalam bab ini akan diuraikan tentang pengertian hukum pembuktian pada umumnya, alat bukti, proses pembuktian pada pengadilan hubungan industrial.

BAB IV PROSES PEMBUKTIAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NO. 136/PHI.G/2007/ PN.JKT.PST).

Dalam bab ini akan didahului dengan uraian singkat tentang kasus posisi dan analisis kasus. Setelah itu akan dibahas tentang penerapan proses pembuktian dalam pengadilan Perselisihan Hubungan Industri dan Upaya pengajuan saksi dan alat bukti lainnya oleh pihak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II
TINJAUAN UMUM TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Hubungan industrial yang harmonis akan mengakibatkan proses produksi dapat berjalan baik dan lancar, sebaliknya hubungan industrial yang tidak harmonis akan mengakibatkan perselisihan, khususnya antara pekerja dan pengusaha.

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dipergunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan hubungan industrial diharapkan dapat memperhatikan nasib pekerja. Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan. Pendekatan yang mengedepankan perbedaan

kedudukan dan kepentingan secara berlebihan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang yang mengedepankan prinsip kemitraan dimana pekerja bekerja tidak semata sebagai satu orang, namun secara keseluruhan juga sebagai makhluk sosial yang memiliki latar belakang budaya dan kualifikasi profesional yang dimiliki.³⁴ Peraturan perundang-undangan tersebut adalah Peraturan perundang-undangan tersebut adalah :³⁵

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad tahun 1887 No. 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan Mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);

³⁴ M. Asmeldy Firman, "Kemitraan dengan Karyawan," *Majalah Inomedia No.2* (Maret 2005):5.

³⁵ Penjelasan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8. Undang-undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598 a);
9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran

Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);

13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);

14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);

15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

Peraturan perundang-undangan tersebut di atas dipandang perlu untuk dicabut dan diganti dengan Undang-undang yang baru.³⁶ Untuk itu, pemerintah mengeluarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut disamping bertujuan untuk

³⁶ Penjelasan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bagian I Umum.

mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman, juga dimaksudkan untuk menampung perubahan mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998. Perubahan mendasar tersebut antara lain adalah masalah pengerahan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan hubungan industrial.³⁷

A. PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Perselisihan

Suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah ditandatanganinya perjanjian kerja oleh pekerja dan pengusaha, dimana pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang telah diperjanjikan dan disetujui bersama.³⁸ Pemahaman hubungan kerja yang semula merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja saja, dalam perkembangannya diperluas dengan melibatkan pihak ketiga selain pekerja dan pengusaha yaitu pemerintah. Hubungan yang diperluas ini

³⁷ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 15.

³⁸ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Grahandhika Binangkit Press, 2004), hal. 29.

kemudian dikenal sebagai hubungan industrial.³⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan industrial sebagai:

"suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dengan proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945."⁴⁰

Sedangkan menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan 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 mengenai kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan."⁴¹

Berbagai ketentuan/pengaturan dalam pelaksanaan hubungan kerja yang telah disepakati bersama melalui penandatanganan perjanjian kerja tersebut belum merupakan jaminan tidak terjadinya perbedaan pendapat/penafsiran, perbedaan pelaksanaan serta perbedaan kepentingan dalam

³⁹ Nurima, *Op.cit.*, hal. 30.

⁴⁰ Indonesia (d), *Op.cit.*, ps. 1 butir (16).

⁴¹ Indonesia (d), *Ibid.*, ps. 1 butir (1).

pelaksanaan dan pembaharuan syarat-syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial dan lain-lain.

Adanya hal-hal (perbedaan penafsiran, perbedaan kepentingan, perbedaan pelaksanaan) dapat mengakibatkan terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang saat ini sering disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Perbedaan-perbedaan tersebut juga sangat dimungkinkan karena pekerja dan pengusaha memang memiliki perbedaan-perbedaan yang bersifat mendasar misalnya tingkat ekonomi.⁴² Dari sekian banyak kasus perselisihan industrial yang ada, sebagian besar adalah kasus PHK.⁴³

2. Sejarah

Pengakuan pemerintah Hindia Belanda bahwa penghidupan perekonomian perlu diatur secara baik, membuka jalan bagi pemerintah untuk membuat perundang-undangan sosial guna melindungi kelas pekerja yang berada dalam keadaan sosial ekonomis yang lebih lemah.⁴⁴ Berdasarkan alasan tersebut serta setelah lalui sejarah

⁴² Nurima, *Op.cit.*, hal. 30

⁴³ "Peringatan Hari Buruh Sedunia ancaman PHK, Musuh Bersama Karyawan BUMN dan Swasta," <<http://www.sinarharapan.co.id/berita/0405/01/sh02.html>>, diakses 8 Juli 2008.

⁴⁴ Oetomo, *Op.cit.*

yang cukup panjang, pemerintah dirikan sejumlah lembaga dibidang ketenagakerjaan seperti: penilik kerja, yang berkewajiban mempertahankan dan menjalankan undang-undang perburuhan; dewan-dewan kerja, yang mengurus pelaksanaan undang-undang pertanggungangan; perantara-perantara negara, yang memberikan perantaraan untuk melancarkan perundingan secara damai dan menghindarkan pertikaian mengenai hubungan kerja; kantor-kantor penempatan tenaga kerja kotapraja. Disini terlihat jelas bahwa masalah penyelesaian perselisihan perburuhan sejak jaman Pemerintahan Hindia Belanda telah dilakukan oleh badan/dewan tersendiri.

Peraturan perundangan tersebut antara lain:⁴⁵

a. Stbl. 1847 No. 23 jo Stbl. 1848 No. 57, Stbl. 628, Stbl 1939 no. 407 diubah dengan Stbl. 1948 no. 238, dan *Regeling Ontslagrecht* Stb. 1941 no. 396 berisi pengaturan pemberian kewenangan penyelesaian secara khusus di luar peradilan umum dibidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Stbl. 1847 No. 23 jo Stbl. 1848 No. 57, di dalam pasal 116 ditentukan adanya wewenang *Residestie Rechter* untuk

⁴⁵ Mohd. Syaufi Syamsudin, "Sejarah Singkat Perselisihan Industrial dan Peranan Pegawai Perantara," <<http://www.nakertrans.go.id/phk/sejarah.php>>, diakses Nopember 2007.

mengadili tuntutan-tuntutan yang berhubungan dengan suatu perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*).

Setelah kemerdekaan tercatat beberapa peraturan perundangan yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan industrial dan PHK, diantaranya:

b. Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-undang ini menggantikan Undang-undang Darurat no. 16 Tahun 1951. Berdasarkan pasal 1 huruf e Undang-undang No. 22 tahun 1957, untuk pertama kali secara tegas dikenal sebutan Pegawai yang diberi tugas untuk memberikan perantaraan. Yang dimaksud dengan Pegawai tersebut adalah Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan. Dalam pelaksanaan tugasnya Pegawai Perantara dapat bertindak sebagai Juru Penengah, Juru Pendamai, atau sebagai Juru Pemisah. Pegawai Perantara bertindak sebagai Juru Penengah, dalam membantu pihak-pihak yang berselisih mengatasi kesulitan-kesulitan pada setiap tingkat perundingan sebelum pihak-pihak yang bersangkutan mengajukan secara resmi kepada Pegawai Perantara mengenai kegagalannya untuk berunding sendiri dan tidak mencapai

kesepakatan dalam batas waktu tertentu. Pegawai Perantara bertindak sebagai Juru Pendamai, apabila atas permintaan salah satu pihak atau pihak-pihak yang berselisih untuk memberikan perantaraan dengan jalan mempertemukan pihak yang bersangkutan serta mengupayakan agar mereka bersedia mengadakan musyawarah untuk mencapai mufakat yang kemudian hasilnya dituangkan dalam suatu persetujuan bersama yang ditanda-tangani oleh pihak-pihak yang berselisih sebagai suatu pernyataan selesainya perselisihan atau PHK. Pegawai perantara bertindak sebagai Juru Pemisah (arbiter), apabila pihak yang berselisih sepakat menunjuk Pegawai Perantara untuk menyelesaikan perselisihan dengan syarat bahwa keputusan bersifat mengikat setelah memperoleh pengesahan dari P4P.⁴⁶

c. Undang-undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk pertama kalinya pada tahun 1964 dikeluarkan undang-undang yang mengatur pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. UU ini mencabut RO Stbl. 1941 no. 396 dan peraturan-peraturan lain mengenai PHK seperti

⁴⁶ *Ibid.*

tersebut dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1601 sampai dengan pasal 1603.⁴⁷ UU ini dibuat dengan maksud menyelesaikan masalah PHK dengan proses yang lebih cepat dan singkat, sehingga semua permohonan izin PHK langsung diajukan kepada P4D/P4P apabila tidak tercapai perundingan bipartit.

Ijin bagi PHK massal (10 orang lebih) oleh P4P, dan perorangan oleh P4D. Ketentuan ini kemudian diintervensi oleh Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 362/67, tanggal 8 Februari 1967. Dalam butir 9 dan 10 surat edaran tersebut ditentukan bahwa dalam penyelesaian kasus PHK perlu ada pemberitahuan maksud tersebut kepada Kantor resort Departemen Tenaga Kerja setempat.⁴⁸ Lembaga P4D/P4P sendiri terdiri dari tiga elemen yaitu wakil buruh, wakil pengusaha, dan wakil pemerintah. Pertimbangan utama dari undang-undang ini adalah untuk lebih menjamin ketentraman serta kepastian bekerja bagi kaum buruh. Untuk itu, PHK sedapat mungkin harus dihindari. Akan tetapi, UU ini juga mengakui bahwa PHK tidak dapat dicegah seluruhnya, PHK dapat terjadi setelah berbagai upaya pencegahan dilakukan dan pengusaha

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ *Ibid.*

melakukan langkah-langkah tertentu sesuai ketentuan UU ini terlebih dahulu.⁴⁹

d. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang ini terkait dengan undang-undang sebelumnya, yaitu UU No. 12 tahun 1964 tentang PHK di perusahaan swasta. Secara umum kedua UU tersebut memiliki kemiripan pengaturan, yaitu PHK baru sah apabila sudah ada izin dari sebuah lembaga yang ditunjuk. (Lembaga tersebut adalah P4D Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah untuk perorangan, dan P4P untuk PHK yang jumlahnya 10 orang ke atas). Kedua UU inipun pada prinsipnya sama yaitu melarang PHK, sehingga terdapat proteksi terhadap buruh agar buruh tidak kehilangan pekerjaannya. Namun demikian apabila prinsip tersebut terpaksa disimpangi maka pengusaha harus mengajak buruh untuk berunding. Apabila buruh memiliki organisasi serikat buruh, maka pengusaha harus mengajak serikat buruh tersebut untuk berunding.⁵⁰

⁴⁹ Mersen Sinaga, "PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Kerja, Tinjauan Kritis atas Undang-undang tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI)," <www.pemantauperadilan.com>, diakses Nopember 2007.

⁵⁰ Asfinawati, "MaPPI FHUI" <[Http://www.pemantauperadilan.com/detil/detil.php?id=207&tipe=kolom](http://www.pemantauperadilan.com/detil/detil.php?id=207&tipe=kolom)>, diakses 28 Maret 2005.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan tentang P4D ataupun P4P, namun dalam ketentuan Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang.

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

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. 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. Untuk pertama kali dengan ditetapkannya Undang-Undang No.2 Tahun 2004 dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

3. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Jenis perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah (pertentangan pendapat antara pekerja dengan pengusaha yang dapat mengakibatkan):

Perselisihan hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan, penafsiran, terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁵¹ Perselisihan hak ini disebut juga dengan perselisihan yang bersifat normatif, yaitu perselisihan mengenai hal-hal yang telah ada pengaturan dan dasar hukumnya.

Meskipun telah ada pengaturan dan dasar hukum yang jelas, perselisihan masih mungkin terjadi. Penyebabnya adalah adanya perbedaan penafsiran, perbedaan pelaksanaan

⁵¹ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Disertai Contoh Kasus*, cet. 1, (Jakarta: DSS Publishing, 2004), hal. 21.

dan perbedaan kepentingan. Perbedaan penafsiran terjadi karena tidak tegasnya batasan penjelasan dalam peraturan dan atau adanya perbedaan penilaian atau penghargaan atas suatu fakta hukum. Contoh ketidaktegasan batasan atau aturan apabila seorang pekerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama dua minggu secara berturut-turut.⁵² Pengusaha menganggap pekerja yang bersangkutan telah mengundurkan diri dan karenanya tidak memanggil pekerja untuk kembali bekerja. Sebaliknya pekerja menganggap hubungan kerja masih berlanjut karena dia belum pernah dipanggil oleh pengusaha untuk kembali bekerja. Pada minggu ketiga pekerja datang ke perusahaan menyerahkan surat sakit sekaligus meminta upah selama bulan berjalan. Pengusaha menolak karena menganggap pekerja telah mengundurkan diri, sebaliknya pekerja merasa masih berhak karena pengusaha belum pernah melakukan pemanggilan. Kasus tersebut diatas menggambarkan ketidaktegasan batasan atau aturan yang dapat mengakibatkan timbulnya perselisihan.⁵³

Sementara perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena

⁵² Indonesia (c), *Op.cit.*, ps 93 ayat (2).

⁵³ Damanik, *Op.cit.*, hal. 22.

tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Karena itulah perselisihan kepentingan sering juga disebut sebagai perselisihan yang tidak normatif.⁵⁴

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.⁵⁵ Pada umumnya perselisihan PHK terjadi akibat pertentangan pendapat mengenai dua hal, yaitu sah atau tidaknya PHK dan/atau besarnya jumlah pesangon. Pembicaraan dan pemberitaan mengenai kasus-kasus PHK sangat penting, karena PHK pada umumnya merupakan permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya atau berakhirnya kemampuan pekerja untuk membiayai dan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarganya.⁵⁶ Hal ini dapat dipahami dari minimnya lapangan pekerjaan dan biaya hidup yang tinggi. Akibat minimnya lapangan pekerjaan, terjadi

⁵⁴ *Ibid.*, hal. 23.

⁵⁵ Indonesia (d)., *Op.cit.*, ps 1 butir (4).

⁵⁶ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet. 8, (Jakarta: Djambatan, 1994), hal. 145.

persaingan yang sangat ketat di antara para pekerja yang menambah sulitnya mencari pekerjaan. Oleh karena perlindungan bagi pekerja/mereka yang telah berhasil mendapatkan pekerjaan dari PHK sangat diperlukan.

UU Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan PHK merupakan bentuk campuran tangan pemerintah. Campur tangan tersebut bersifat preventif dimana PHK yang dilakukan oleh pengusaha perlu memperoleh penetapan dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan (Departemen Tenaga Kerja) kecuali dalam hal-hal tertentu penetapan tersebut tidak diperlukan. Ketentuan Pasal 162 (1) UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai Ketentuan Pasal 156 ayat (4). Menurut UU Ketenagakerjaan, permohonan PHK dapat berasal dari pihak pengusaha maupun pekerja.

Adapun jenis PHK menurut UU No. 13 tahun 2003, yaitu:⁵⁷

⁵⁷ Kontroversi Ketentuan Pesangon, Majalah Human Capital No. 20 November 2005
<<http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelumnya/hubungan/lid307.html>>, diakses Agustus 2007.

1. PHK oleh majikan (pengusaha)

PHK oleh majikan (pengusaha) terjadi karena karyawan melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan atau perjanjian kerja bersama, setelah diberikan surat peringatan 3 kali berturut-turut;⁵⁸ PHK akibat adanya perubahan status perusahaan, penggabungan atau peleburan;⁵⁹ PHK karena perusahaan dilikuidasi bukan akibat merugi;⁶⁰ PHK karena mangkir kerja;⁶¹ dan PHK karena pengusaha (perorangan) meninggal dunia.⁶²

2. PHK oleh (atas inisiatif) pekerja.

PHK oleh (atas inisiatif) pekerja / terjadi karena yang bersangkutan mengundurkan diri;⁶³ tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan

⁵⁸ Indonesia (c), *Op.cit.*, ps. 161 ayat (1).

⁵⁹ Indonesia (c), *Ibid.*, ps. 163 ayat (2).

⁶⁰ Indonesia (c), *Ibid.*, ps. 164 ayat (2).

⁶¹ Indonesia (c), *Ibid.*, ps. 168.

⁶² Indonesia (c), *Ibid.*, ps. 61 ayat (4).

⁶³ Indonesia (c), *Ibid.*, ps. 162.

kepemilikan perusahaan;⁶⁴ PHK atas permohonan pekerja kepada lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI) karena pengusaha melakukan kesalahan dan (ternyata) benar;⁶⁵ PHK atas permohonan pekerja karena alasan sakit berkepanjangan atau cacat (total tetap) akibat kecelakaan kerja.⁶⁶

3. PHK (yang terjadi) demi hukum

Jenis PHK yang terjadi demi hukum karena masa kerja yang bersangkutan telah habis sesuai kontrak kerja.

"Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)."⁶⁷

Ketentuan Pasal 167 UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun

⁶⁴ Indonesia (c), *Ibid.*, ps. 163 ayat (1).

⁶⁵ Indonesia (c), *Ibid.*, ps. 169 ayat (2).

⁶⁶ Indonesia (c), *Ibid.*, ps. 172.

⁶⁷ Indonesia (c), *Ibid.*, ps. 166.

dan apabila pengusaha telah mengikutikan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

4. PHK oleh pengadilan.

PHK oleh pengadilan terjadi karena pekerja melakukan kesalahan berat.⁶⁸ Alasan PHK yang termasuk dalam kesalahan berat adalah apabila pekerja:⁶⁹

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

⁶⁸ Indonesia (c), *Ibid.*, ps. 158.

⁶⁹ Indonesia (c), *Ibid.*

- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja;
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau mebiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Jenis perselisihan yang terakhir adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang sama, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.⁷⁰ Berdasarkan definisi tersebut,

⁷⁰ Indonesia (d), *Op. cit.*, ps 1 butir (5).

berarti dalam satu perusahaan dimungkinkan terdapat lebih dari satu serikat pekerja. Hal ini memang dimungkinkan mengingat Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menetapkan bahwa pendirian serikat pekerja sudah dapat dilakukan apabila mempunyai 10 (sepuluh) orang anggota.⁷¹

Adapun sumber permasalahan terkait dengan perselisihan serikat pekerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Keanggotaan, menjadi perselisihan karena pekerja pindah ke serikat pekerja lain dan serikat pekerja lamanya melakukan gugatan terhadap serikat pekerja lain tersebut, dengan alasan tidak diindahkannya ketentuan Undang-undang atau Anggaran Dasar (AD) atau Anggaran Rumah Tangga (ART) serikat pekerja lama.
- b. Upaya memperebutkan "*exclusive bargaining rights*", dalam hal terdapat lebih dari satu serikat pekerja di satu perusahaan, maka yang berhak melakukan perundingan dengan pengusaha adalah serikat pekerja yang jumlah keanggotannya lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan. Apabila ketentuan dukungan minimal tidak

⁷¹ Indonesia(f), *Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Nuruh*, UU No. 21 tahun 2000, LN No. 131 tahun 2000, TLN No. 3989, ps. 5 ayat (2).

terpenuhi, serikat pekerja dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha. Apabila setelah koalisi dukungan minimal tetap tidak terpenuhi maka para serikat pekerja yang bersangkutan membentuk tim perundingan yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja. Hal-hal demikian menjadi sumber perselisihan.

4. Subyek Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam suatu perselisihan hubungan industrial, subyek-subyek atau pihak-pihak yang berperkara umumnya meliputi:

1. Pekerja

Pihak yang berperkara adalah pekerja secara perseorangan atau berkelompok. Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang dimaksud dengan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷²

⁷² Indonesia (d), *Op.cit.*, ps. 1 butir (9).

Seseorang yang dibawah pimpinan orang lain tetapi tidak dapat disebut sebagai pekerja antara lain:⁷³

- a. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan secara tidak teratur dan secara organisatoris tidak mempunyai fungsi pokok dalam perusahaan. Tenaga kerja ini disebut dengan tenaga kerja non organik seperti dokter perusahaan, konsultan perusahaan dan sebagainya;
- b. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan tidak berkesinambungan baik yang disebabkan karena waktu maupun sifat pekerjaan. Tenaga kerja ini disebut dengan tenaga kerja yang bekerja insidentil, seperti tenaga kerja bongkar muat;
- c. Tenaga kerja yang bekerja atas tanggung jawab sendiri misalnya pemegang cabang perusahaan yang mengusahakan perusahaan itu atas tanggung jawab sendiri. Demikian juga agen perusahaan itu karena agen menjalankan perusahaannya atas tanggung jawab sendiri.

2. Serikat Pekerja

⁷³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hal.10.

Organisasi pekerja atau serikat pekerja dalam perselisihan hubungan industrial dapat bertindak sebagai pihak yang mewakili anggota atau sebagai penerima kuasa dari pekerja yang menjadi anggotanya. Pihak yang berperkara dalam perselisihan antar serikat pekerja di perusahaan adalah antara satu serikat pekerja dengan serikat pekerja yang lain di dalam satu perusahaan. Namun masing-masing pihak dapat mengusahakannya kepada perangkat organisasi yang lebih tinggi.

3. Pengusaha

Pengusaha dalam hal ini adalah:⁷⁴

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud diatas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial pada usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak

⁷⁴ Indonesia (d), *Op.cit.*, ps. 1 butir (6).

berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, pengurus usaha sosial dimaksud dianggap sebagai pengusaha, sehingga perelisihannya diselesaikan menurut ketentuan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Organisasi Pengusaha

Sebagaimana halnya pekerja, setiap pengusaha juga berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Beberapa organisasi pengusaha yang ada antara lain adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan Kamar Dagang Indonesia (KADIN). Ketentuan yang sampai sekarang dapat dijadikan sumber hukum organisasi perusahaan adalah Undang-Undang No. 1 tahun 1987 Tentang Kamar Dagang dan Industri (KADIN).

Dalam rangka melaksanakan tujuan KADIN, salah satu kegiatan yang dilakukan adalah melakukan pembinaan hubungan kerja yang serasi antara pekerja dengan pengusaha. Dengan demikian diharapkan agar hubungan kerja dapat diarahkan kepada terciptanya kerja sama antara pekerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945, sehingga setiap pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan dan hak, serta melaksanakan kewajiban masing-masing dalam

keseluruhan proses produksi, serta berusaha meningkatkan peran serta dalam pembangunan nasional.⁷⁵

B. Lembaga-lembaga dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Sejalan dengan perkembangan era globalisasi, tuntutan perkembangan penyelesaian sengketa perburuhan memerlukan ketuan yang tegas dalam bentuk produk perundang-undangan. Sebelum reformasi, masalah penyelesaian sengketa buruh masih memakai undang-undang lama, antara lain :⁷⁶

- a. Undang-undang No.22 Tahun 1957 lembaran Negara No.42 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- b. Undang-undang No.12 Tahun 1964 Lembaga Negara No.93 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Kedua produk perundang-undangan ini mengatur penyelesaian sengketa pekerja dengan titik berat pada musyawarah

⁷⁵ Indonesia (g), *Undang-Undang Tentang Kamar dagang dan Industri*, UU No. 1 Tahun 1987, LN tahun 1987 No. 8, TLN No. 3346, ps. 7.

⁷⁶ Kelelung Bukit, "Beberapa Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan Di dalam Dan Di Luar Pengadilan", Fakultas Hukum Program Studi Hukum Administrasi Negara Universitas Sumatera Utara <<http://library.usu.ac.id/download/fh/hkmadm-kelelung.pdf>>, diakses Oktober 2007.

mufakat antara buruh dan majikan melalui Lembaga Bipartit, dan bila perundingan nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Daerah).⁷⁷

Proses yang hampir sama juga dikenal dalam KEPMEN no. 15A tahun 1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja ditingkat Perusahaan dan Pemerantaraan, dimana penyelesaian sengketa dilakukan secara bertahap, mulai dari tingkat perusahaan atau Bipartit, tingkat Pemerantaraan, tingkat Panitia Daerah dan tingkat Panitia Pusat. Pada tingkat perusahaan, dikenal adanya penyelesaian keluh kesah sebelum terjadi perselisihan hubungan industrial dan PHK. Pengusaha dan Pekerja wajib mengupayakan agar keluh kesah yang timbul tidak menjadi perselisihan hubungan industrial atau menjadi PHK.⁷⁸

⁷⁷ Indonesia (b), *Op.cit.*, ps. 2,3.

⁷⁸ Departemen Tenaga Kerja, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja Ditingkat Perusahaan dan Pemerantaraan*, Kepmen Tenaga Kerja no. 15A/MEN/1994, pasal. 2, 3.

C. Penyelesaian Perselisihan Di Luar Pengadilan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 memungkinkan penyelesaian sengketa buruh diluar pengadilan.

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-undang No.2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian perselisihan pekerja dan pengusaha berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara pekerja dan pengusaha. Bila kesepakatan antara pekerja dan pengusaha atau antara serikat pekerja dengan pengusaha dapat tercapai, maka hal tersebut dapat dituangkan dalam suatu perjanjian bersama. Perjanjian bersama tersebut harus ditandatangani oleh kedua belah pihak dan merupakan perjanjian perdamaian.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang

ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Dengan demikian Mediasi ini menangani perkara:

1. Penyelesaian perselisihan hak,
2. Perselisihan kepentingan,
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja,
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Pemerintah dapat mengangkat seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha. Seorang mediator yang diangkat tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:⁷⁹

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri

⁷⁹ Indonesia (d), *Op.cit.*, ps 19.

Dalam waktu 7 (tujuh) hari telah menerima pengaduan pekerja, mediator harus telah memeriksa duduk perkara perselisihan dalam pertemuan Mediasi antara para pihak tersebut. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut, dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak serta mediator tersebut. Perjanjian tersebut kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan dapat juga melalui bantuan Konsiliator yaitu pejabat yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh untuk melakukan pemerantaraan konsiliasi. Segala persyaratan menjadi konsiliator tertera dalam pasal 19 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Tugas terpenting dari konsiliator adalah memanggil para saksi atau saksi ahli untuk didengar keterangannya, dan dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan

selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsultasi pertama.

Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan di depan pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Untuk ditetapkan sebagai seorang arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat

(1) seseorang harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. cakap melakukan tindakan hukum
- b. warga negara Indonesia
- c. pendidikan sekurang-kurangnya Starata Satu (S-1)
- d. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
- e. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter

- f. menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan
- g. memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan dapat dimajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut. Putusan Pengadilan Negeri dalam Pasal 38 Undang-undang No.2 Tahun 2004, dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi. Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi Pasal 44 Undang-undang No.2 Tahun 2004, seorang arbiter harus membuat akte perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan arbiter atau Majelis Arbiter. Namun putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan oleh salah satu pihak kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila diduga mengandung unsur-unsur yang tertuang dalam Pasal 52 Undang-undang No.2 Tahun 2004.

Penetapan akte perdamaian tersebut didaftarkan PHI pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan

putusan, dan dapat pula di eksekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan didepan Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

D. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan

Sebelum keluarnya Undang-Undang No.2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan diatur dalam Undang-Undang No.22 tahun 1957 melalui P4D dan P4P. Untuk mengantisipasi tuntutan kemajuan jaman, disusunlah Undang-Undang No.2 Tahun 2004 sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial disamping peradilan umum.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-undang No.2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

- 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.

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili perselisihan hubungan industrial tersebut adalah hukum acara perdata yang berlaku dilingkungan pengadilan umum, kecuali diatur secara khusus oleh Undang-Undang No 2 Tahun 2004.⁸⁰

E. Proses Beracara dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Pengajuan Gugatan

Suatu gugatan terjadi apabila terdapat seorang atau lebih yang merasa haknya dilanggar, akan tetapi orang yang ia atau mereka rasa melanggar hak tidak mau secara sukarela melakukan sesuatu yang diminta.⁸¹ Untuk penentuan siapa yang benar dan berhak, diperlukan adanya

⁸⁰ Sunarno, *Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial*, sumber: Informasi Hukum Vol. I Tahun VII, 2005 <http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/voll_vi_2005/Penyelesaian_perselisihan.php>, diakses tanggal 20 September 2007.

⁸¹ Retnowulan Sutanto dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hal. 10.

putusan hakim. Disini Hakim benar-benar berfungsi sebagai hakim yang mengadili dan memutus siapa diantara pihak-pihak tersebut adalah benar atau tidak benar.⁸²

Suatu gugatan seharusnya tidak diajukan secara keliru dan harus diperhatikan benar-benar oleh penggugat. Gugatan harus diajukan secara tepat kepada pengadilan yang benar-benar berwenang untuk mengadili perselisihan tersebut.

Dalam hukum acara perdata, dikenal 2 macam kewenangan yaitu :⁸³

- (1) Kewenangan mutlak atau *absolute competentie*
- (2) Kewenangan relative atau *relative competentie*

Kewenangan mutlak menyangkut pembagian kekuasaan antar badan-badan peradilan, dilihat dari macamnya pengadilan serta menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili (dalam bahasa Belanda disebut *attribute van rechtsmacht*). Selain kewenangan mutlak, terdapat juga kewenangan relatif yang mengatur kekuasaan mengadili antar pengadilan yang serupa, tergantung di wilayah hukum mana tempat tinggal tergugat.⁸⁴

⁸² *Ibid.*

⁸³ *Ibid*

⁸⁴ *Ibid.*, hal. 11.

Dalam ketentuan Pasal 118 HIR diatur kompetensi relatif bagi pengadilan negeri untuk memeriksa dan mengadili perkara perdata, sehingga seorang penggugat yang akan mengajukan gugatan perlu memperhatikan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Gugatan disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal Penggugat;
- (2) 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;
- (3) Jika Tergugat tidak diketahui tempat tinggalnya, gugatan disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri di tempat tinggal Penggugat;
- (4) Jika gugatan mengenai barang tidak bergerak maka gugatan disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi keberadaan barang tidak bergerak tersebut;
- (5) Jika ada perjanjian tentang penunjukkan pengadilan negeri tertentu untuk menyelesaikan perkara maka gugatan ditujukan kepada Ketua Pengadilan yang telah disepakati.

Berbeda dengan ketentuan yang diatur dalam hukum acara perdata (HIR), bahwa UU No. 2 Tahun 2004 mengatur, jika terjadi perselisihan hubungan industrial yang akan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, maka menurut pasal 81 dan 84 UU No. 2 Tahun 2004:

- (1) Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja
- (2) Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan surat kuasa khusus.

Ketentuan Pasal 83 UU No.2 Tahun 2004 berbunyi:

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

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 dan Pasal 143 RBg memberi wewenang kepada hakim

untuk memberi nasehat dan bantuan kepada pihak Penggugat dalam mengajukan gugatannya.⁸⁵ Ketentuan tersebut sejalan dengan Pasal 83 ayat (2) UU No.2 Tahun 2004 yang mewajibkan hakim untuk memeriksa isi gugatan dan apabila masih terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Isi gugatan pada umumnya memuat:⁸⁶

- (1) Identitas para pihak, yaitu nama, umur, pekerjaan dan alamat
- (2) Dalil-dalil konkrit tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar pengajuan gugatan
- (3) Tuntutan atau petitum yaitu apa yang diminta oleh Penggugat atau diharapkan agar diputuskan oleh hakim

F. 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 tahapannya meliputi :

⁸⁵ Pasal 143 Rbg menyatakan Hakim dalam tahap pembelaan berhak untuk minta penjelasan kepada pihak penggugat tentang apa yang dimaksud dalam jawaban-jawaban tertulis maupun lisan.

⁸⁶ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata*, (Yogyakarta: Liberty, 1998), hal 54.

- (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;
- (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 dipertanggungjawabkan, 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 dapat menghadap pada sidang penundaan terakhir, maka Majelis Hakim tetap dapat memeriksa dan memutus perkara tanpa kehadiran tergugat.

Dalam proses pembuktian keberadaan saksi merupakan hal yang penting. Ketentuan Pasal 90 dan 91 UU No.2 Tahun 2004 menyatakan:

Pasal 90

1. Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.
2. Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

Pasal 91

1. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat,

termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

2. Dalam hal keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

b. Pemeriksaan dengan Acara Cepat

Dalam Pasal 98 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak (harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan pihak yang berkepentingan), para pihak dan/atau salah satu pihak tersebut dapat mohon kepada pengadilan hubungan industrial supaya pemeriksaan perselisihan 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.

Dalam pemeriksaan dengan acara cepat, maka permohonan dari yang berkepentingan harus disertai bukti pendukung antara lain :⁸⁷

- (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 selambatlambatnya 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

⁸⁷ Sunarno, *Op.cit.*

pemberitahuan putusan kepada Pihak yang tidak hadir pada sidang tersebut.⁸⁸

Selanjutnya Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak putusan ditandatangani Majelis Hakim, dan salinan putusan tersebut harus sudah dikirimkan oleh Panitera kepada pihak yang berperaka dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak salinan putusan diterbitkan.⁸⁹

d. Pemeriksaan Kasasi di Mahkamah Agung

Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial tidak mengenal lembaga banding ke Pengadilan Tinggi, tetapi dapat (jika ada pihak yang tidak puas atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial) langsung dapat dilakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Kasasi inipun hanya untuk jenis perlesihan hak dan perselisihan PHK, sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat dimohonkan kasasi.⁹⁰

⁸⁸ Indonesia (d), *Ibid.*, ps 105.

⁸⁹ Indonesia (d), *Ibid.*, ps 106, 107.

⁹⁰ Indonesia (d), *Ibid.*, ps 113.

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:⁹¹

- (1) Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan;
- (2) Bagi pihak yang tidak hadir pada waktu pembacaan putusan hakim, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan sesuai 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.

⁹¹ Indonesia (d), *Ibid.*, ps 110, 111.

BAB III

PEMBUKTIAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. HUKUM PEMBUKTIAN

1. Sejarah Hukum Pembuktian

Pembuktian merupakan salah satu bagian dalam proses beracara di pengadilan, baik pengadilan pidana maupun perdata. Perbedaan prinsip dalam pengadilan pidana dan pengadilan perdata adalah bahwa pada pengadilan perdata inisiatif mengajukan gugatan diserahkan kepada pihak yang berkepentingan dan tidak kepada pihak pemerintah seperti halnya acara pidana.⁹² Selain itu, dalam acara perdata semua pemeriksaan dilakukan dalam persidangan yaitu dalam proses beracara di muka hakim.⁹³ Acara perdata tidak mengenal pengusutan (*opsporing*) dan/atau penyelidikan permulaan (*vooronderzoek*) sebagaimana dikenal dalam hukum

⁹² Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1985), hal. 267.

⁹³ *Ibid.*

acara pidana.⁹⁴ Mengingat pemeriksaan dalam hukum acara perdata hanya dilakukan dalam pengadilan, maka sudah dapat dipastikan bahwa pembuktian memegang peran penting. Oleh karena itu, masalah pembuktian harus dilakukan secara cermat oleh para pihak agar hakim dapat memberikan putusan yang tepat.

Sejarah pengaturan *law of evidence* atau hukum pembuktian tidak terlepas dari sejarah hukum acara yang berlaku di Indonesia, baik hukum acara perdata maupun hukum acara pidana. Hukum pembuktian positif Indonesia dalam acara perdata diatur dalam HIR dan Rbg, serta Buku IV BW. HIR dan Rbg diatur mengenai hukum pembuktian baik yang materiil maupun formil, sedangkan yang diatur dalam Buku IV BW adalah hukum pembuktian materiil. Sumber hukum pembuktian formil lainnya selain HIR dan Rbg adalah Rv.⁹⁵ Hukum pembuktian yang diatur dalam HIR (Rbg) dan BW itu kurang lengkap dan sistematis.

2. Pengertian Pembuktian

"Membuktikan" dalam arti yuridis tidak lain berarti memberi dasar-dasar yang cukup kepada hakim yang

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ M. Nur Rasaid, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1997), hal. 7.

memeriksa perkara yang bersangkutan guna memberi kepastian tentang kebenaran peristiwa yang diajukan.⁹⁶ Dengan kata lain, membuktikan berarti memberi kepastian kepada hakim tentang adanya peristiwa-peristiwa tertentu.

Pengaturan mengenai masalah pembuktian terdapat di dalam hukum acara. Sehubungan dengan penulisan skripsi ini pembahasan dibatasi hanya pada hukum acara perdata. Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Darurat Nomor 1 Tahun 1951 menyebutkan bahwa hukum acara perdata yang berlaku di negara Indonesia adalah yang termuat di dalam :

1. *Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR/Reglemen Indonesia yang diperbaharui, S.1848 No.16, S. 1941 No.44) untuk daerah Jawa dan Madura.
2. *Rechtsreglement Buitengewesten* (R.Bg/Reglemen daerah Seberang S 1927 No.227) untuk daerah di luar Jawa dan Madura.

Dalam praktik, pelaksanaan hukum acara perdata oleh pengadilan di Indonesia dewasa ini sebagian besar menggunakan *Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR).⁹⁷

Hukum pembuktian merupakan bagian dari hukum acara karena memberikan aturan-aturan tentang bagaimana

⁹⁶ *Ibid.*, hal. 108.

⁹⁷ Rasaid, *Op.cit.*, hal. 7.

berlangsungnya suatu perkara di muka hakim (*Law of Procedure*).⁹⁸ Hukum acara sebagai hukum formil mempunyai unsur materiil maupun formil.⁹⁹ Unsur-unsur materiil dari hukum acara adalah ketentuan yang mengatur tentang wewenang, sedangkan unsur formil mengatur tentang cara menggunakan wewenang tersebut.

Selain itu, hukum pembuktian materiil mengatur tentang dapat tidaknya pembuktian dengan alat-alat bukti tertentu diterima di persidangan serta kekuatan pembuktiannya, sedangkan hukum pembuktian formil mengatur tentang cara membuktikan/mengadakan pembuktian.¹⁰⁰ Dalam proses pembuktian, yang harus dibuktikan adalah peristiwanya dan bukan hukumnya. Hukum tidak harus diajukan atau dibuktikan oleh para pihak, tetapi secara *ex officio* dianggap harus diketahui dan diterapkan oleh hakim. Ketentuan ini dapat disimpulkan dari Pasal 178 ayat 1 HIR, pasal 189 ayat 1 Rbg dan pasal 50 ayat 1 Rv yang pada dasarnya berbunyi hakim dilarang untuk

⁹⁸ R. Subekti, *Hukum Pembuktian*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 1980), hal. 6.

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ Mertokusumo, *Op.cit.*, hal. 108.

menjatuhkan putusan atas perkara yang tidak dituntut, akan meluluskan lebih dari yang dituntut.

B. Alat Bukti

Menurut Paton, alat bukti dapat bersifat *oral*, *documentary* (dokumen) atau *demonstrative evidence* (material).¹⁰¹ Alat bukti yang bersifat *oral* adalah kata-kata yang diucapkan oleh seseorang di persidangan berupa kesaksian tentang suatu peristiwa tertentu. Adapun alat bukti yang bersifat *documentary* adalah surat sedangkan *demonstrative evidence* adalah barang fisik lain di luar dokumen, misalnya potret atau gambar yang tidak memuat tanda-tanda bacaan atau buah pikiran, denah atau peta yang meskipun ada tanda baca tetapi tidak mengandung suatu pikiran atau isi hati seseorang.¹⁰²

Berdasarkan ketentuan Pasal 164 HIR dan Pasal 284 RBg serta Pasal 1866 KUHPerdara, terdapat lima alat bukti dalam perkara perdata di Indonesia, yaitu :

1. Bukti surat
2. Bukti saksi

¹⁰¹ *Ibid.*, hal. 143.

¹⁰² *Ibid.*, hal. 149.

3. Persangkaan
4. Pengakuan
5. Sumpah

1. Alat bukti tertulis

Alat bukti tertulis disebut juga dengan surat.¹⁰³ Surat merupakan segala sesuatu yang memuat tanda-tanda bacaan yang dimaksudkan untuk mencurahkan pikiran dan isi hati seseorang, yang ditujukan untuk dirinya dan atau orang lain, yang dapat digunakan untuk alat pembuktian.¹⁰⁴ Berdasarkan pengertian tersebut dapat dilihat bahwa dalam alat bukti tertulis terdapat dua unsur utama, yaitu pencurahan isi hati dan pikiran seseorang serta tanda-tanda yang dapat dibaca.

Ada dua macam alat bukti tertulis, yaitu :

a. Surat yang bukan akta

Surat di bawah tangan yang bukan akta tercantum dalam ketentuan Pasal 1874 KUHPerduta. Ketentuan Pasal 1874 KUHPerduta menyebutkan:

"sebagai tulisan-tulisan di bawah tangan dianggap akta-akta yang ditandatangani di bawah tangan, surat-surat, register-register, surat-surat urusan

¹⁰³ Mertokusumo, *Op.cit.*, hal 149.

¹⁰⁴ M. Nasir, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal. 159.

rumah tangga dan lain-lain tulisan yang dibuat tanpa perantraan seorang pegawai umum.”

Dengan demikian ketentuan Pasal 1874 KUHPerdara pada intinya menyebutkan tulisan di bawah tangan dianggap akta yang ditandatangani di bawah tangan. Peraturan perundang-undangan tidak mengatur tentang kekuatan pembuktian surat yang bukan akta. Kekuatan pembuktian terhadap surat yang bukan akta diserahkan sepenuhnya kepada pertimbangan hakim, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1881 ayat 2 KUHPerdara, Pasal 294, 297 Rbg. Ketentuan Pasal 1881 ayat 2 menyatakan bahwa:

“dalam segala hal lainnya, hakim akan memperhatikannya, sebagaimana dianggap perlu.”

Pada dasarnya hakim akan memperhatikan surat di bawah tangan.

Undang-undang hanya mengatur kekuatan pembuktian terhadap salinan suatu akta, sedangkan untuk salinan surat-surat yang bukan akta diserahkan kepada pertimbangan hakim. Salinan suatu akta memiliki kekuatan pembuktian sepanjang sesuai dengan akta aslinya, tertera dalam Pasal 301 Rbg dan Pasal 1888 KUHPerdara. Ketentuan Pasal 1888 KUHPerdara menyatakan bahwa:

"kekuatan pembuktian suatu bukti tulisan adalah pada akta aslinya."

Ketentuan Pasal 301 Rbg pada intinya adalah sama dengan 1888 KUHPerdara yang menyatakan bahwa:

"kekuatan pembuktian suatu bukti tulisan adalah pada akta aslinya."

b. Surat yang berupa akta

Akta adalah surat yang diberi tanda tangan, yang memuat peristiwa yang menjadi dasar suatu hak atau perikatan, yang dibuat sejak awal untuk maksud pembuktian.¹⁰⁵ Syarat formal sebuah akta adalah adanya tanda tangan pada akta tersebut berdasarkan Pasal 1869¹⁰⁶ KUHPerdara.¹⁰⁷

Akta pada dasarnya mempunyai dua fungsi yaitu :¹⁰⁸

- a. Berfungsi formil atau *formalitas causa*, yaitu sebagai sarana untuk lengkap atau sempurnanya

¹⁰⁵ Mertokusumo, *Op.cit.*, hal. 149.

¹⁰⁶ Pasal 1869 KUHPerdara menyatakan suatu akta, yang karena tidak berkuasa atau tidak cakupannya pegawai dimaksud di atas atau karena suatu cacat dalam bentuknya, tidak dapat diperlakukan sebagai akta otentik, namun demikian mempunyai kekuatan sebagai tulisan di bawah tangan jika ia ditandatangani oleh para pihak.

¹⁰⁷ Mertokusumo, *Op.cit.*, hal 149.

¹⁰⁸ *Ibid.*, hal. 160.

suatu alat bukti. Dalam hal ini akta merupakan syarat formil dari adanya suatu perbuatan hukum.

- b. Berfungsi sebagai alat bukti, yaitu akta yang sejak awal pembuatannya telah dipersiapkan sebagai alat bukti dikemudian hari.

Menurut jenisnya, akta terdiri dari :

- a. Akta otentik

Mengenai akta otentik diatur dalam Pasal 165 HIR, 285 Rbg dan 1868 KUHPerdara. Akta otentik adalah akta yang dibuat oleh pejabat yang diberi wewenang untuk itu oleh pemerintah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik dengan maupun tanpa bantuan pihak yang berkepentingan, yang mencatat apa yang dimintakan untuk dimuat di dalamnya oleh yang berkepentingan.¹⁰⁹ Dalam hal ini yang dimaksud dengan pejabat yang berwenang adalah notaris, panitera, jurusita, pegawai catatan sipil, hakim dan lain-lain.

- b. Akta di bawah tangan

Akta di bawah tangan adalah akta yang sengaja dibuat untuk pembuktian para pihak tanpa bantuan dari

¹⁰⁹ *Ibid.*

seorang pejabat yang berwenang dan hanya untuk kepentingan untuk para pihak yang membuatnya.

Akta di bawah tangan memiliki tiga kekuatan pembuktian sebagai berikut :¹¹⁰

1) Kekuatan pembuktian lahir akta di bawah tangan

Orang terhadap siapa akta di bawah tangan itu digunakan diwajibkan membenarkan/mengakui atau memungkiri tanda tangannya.

2) Kekuatan pembuktian formil akta di bawah tangan

Bila tanda tangan dalam akta di bawah tangan tersebut telah diakui maka hal tersebut berarti bahwa keterangan atau pernyataan di dalam akta tersebut adalah benar dibuat oleh si yang bertandatangan tersebut.

3) Kekuatan pembuktian materiil akta di bawah tangan

Menurut Pasal 288 RBg dan Pasal 1875 KUHPerdara, akta di bawah tangan yang diakui oleh orang terhadap siapa akta itu digunakan atau yang dapat dianggap diakui kebenarannya menurut undang-undang, merupakan bukti yang sempurna seperti akta otentik bagi yang menandatanganinya, ahli

¹¹⁰ *Ibid.*

warisnya atau orang yang mendapatkan hak dari mereka.

2. Bukti saksi

Pasal 172 HIR, 309 RBg dan 1908 KUHPerduta menentukan bahwa dalam mempertimbangkan nilai kesaksian, hakim harus memperhatikan kesesuaian atau kecocokan antara keterangan para saksi dan, kesesuaian kesaksian, dengan apa yang diketahui dari segi lain tentang perkara yang disengketakan.¹¹¹

Pasal 172 HIR menentukan bahwa dalam mempertimbangkan nilai kesaksian hakim harus memperhatikan kesesuaian atau kecocokan antara keterangan para saksi, kesesuaian kesaksian dengan apa yang diketahui dari segi lain tentang perkara yang disengketakan, pertimbangan yang mungkin ada pada saksi untuk menuturkan kesaksiannya, cara hidup, adat istiadat serta martabat para saksi dan segala sesuatu yang kiranya mempengaruhi tentang dapat tidaknya dipercaya seorang saksi.

Ketentuan Pasal 139 HIR, 165 RBg dan 1909 KUHPerduta mengatur tentang kesaksian. Pada dasarnya setiap orang

¹¹¹ *Ibid.*

dapat menjadi saksi, asal bukan yang bersangkutan bukan para pihak yang bersengketa. Bila saksi dipanggil oleh hakim, maka dia wajib memberikan kesaksian di pengadilan. Bila saksi yang telah dipanggil secara patut tidak memenuhi panggilan tersebut, maka dapat dikenakan sanksi berdasarkan pasal tentang kewajiban memberikan kesaksian dan sanksi yang tidak memenuhinya sebagaimana tertera pada Pasal 140-141 HIR.

Ada beberapa golongan orang yang tidak diperkenankan oleh undang-undang untuk menjadi saksi bagi para pihak di pengadilan. Golongan tersebut dibagi kedalam dua kelompok :¹¹²

a. Golongan tidak mampu menjadi saksi

1. Golongan yang tidak mampu secara mutlak

Hakim dilarang untuk meminta keterangan dan mendengar kesaksian dari golongan saksi yang tidak mampu secara mutlak, yaitu:

1. Keluarga sedarah dan keluarga semenda menurut keturunan lurus dari salah satu pihak.

2. Suami atau istri dari salah satu pihak, meskipun sudah bercerai

¹¹² Mertokusumo, *Op.cit.*, hal. 172.

2. Golongan yang tidak mampu secara relatif.¹¹³

Golongan saksi ini boleh didengar keterangannya oleh hakim, tetapi tidak dianggap sebagai saksi. Keterangan mereka hanya boleh dianggap sebagai penjelasan belaka, dan mereka tidak perlu disumpah dalam memberikan keterangan tersebut, meliputi:¹¹⁴

1. Anak-anak yang belum mencapai umur 15 tahun (Pasal 145 ayat 1 sub 3 jo. Ayat 4 HIR, 1972 ayat 1 sub 4 jo. 173 Rbg, 1912 KUPerdata).

2. Orang gila, meskipun kadang-kadang ingatannya terang atau sehat (Pasal 145 ayat 1 sub 4 HIR, 172 ayat 1 sub 5 Rbg, 1912 KUHPerdata). Sedangkan orang-orang yang diletakkan di bawah pengampuan karena boros dianggap cakap bertindak sebagai saksi.

b. Golongan yang dibebaskan dari kewajiban sebagai Saksi

¹¹³ *Ibid.*, hal. 173.

¹¹⁴ *Ibid.*

Terdapat segolongan orang yang atas permintaannya sendiri dapat dibebaskan dari kewajibannya untuk menjadi saksi. Mereka boleh mengundurkan diri untuk memberikan keterangan sebagai saksi di pengadilan. Berdasarkan Pasal 146 HIR, 174 Rbg, 1909 alinea 2 KUHPerdara, mereka adalah:

1. Saudara laki-laki dan perempuan serta ipar laki-laki dan perempuan dari salah satu pihak;
2. Keluarga sedarah menurut keturunan garis lurus;
3. Saudara laki-laki dan perempuan dari suami atau istri salah satu pihak;
4. Orang-orang tertentu yang karena martabat, jabatan atau hubungan kerja yang sah dan diwajibkan menjaga rahasia, semata-mata hanya tentang hal yang diberitahukan kepadanya karena martabat, jabatan atau hubungan kerja yang sah saja.

Saksi yang dipanggil oleh hakim di pengadilan, memiliki beberapa kewajiban yang harus dipenuhi. Kewajiban-kewajiban saksi tersebut meliputi :¹¹⁵

- a. Saksi wajib datang menghadap ke muka sidang;
- b. Wajib untuk bersumpah;

¹¹⁵ *Ibid.*, hal. 174.

c. Wajib memberi keterangan.

3. Persangkaan

Persangkaan sebagai alat bukti diatur dalam Pasal 173 HIR, 310 RBg, dan Pasal 1915-1922 KUHPerdota. Persangkaan adalah kesimpulan yang diambil dari suatu peristiwa yang telah terbukti kearah suatu peristiwa yang belum terbukti.¹¹⁶ Dalam hal ini, yang berhak menarik kesimpulan tersebut adalah hakim atau undang-undang. Bila yang menarik kesimpulan tersebut adalah hakim, maka persangkaan tersebut disebut dengan persangkaan hakim. Sebaliknya bila yang menarik kesimpulan adalah undang-undang, maka persangkaan tersebut diistilahkan sebagai persangkaan undang-undang.¹¹⁷

4. Pengakuan

Pengakuan sebagai alat bukti diatur dalam Pasal 174, 175, 176 HIR, Pasal 311, 312, 313 RBg, dan Pasal 1923-1928 KUHPerdota. Pengakuan adalah keterangan sepihak, baik tertulis maupun lisan, yang secara tegas dan nyata diterangkan oleh salah satu pihak atau lebih dalam

¹¹⁶ *Ibid.*, hal. 177.

¹¹⁷ *Ibid.*, hal. 172.

penyelesaian perkara di persidangan, yang berisi pembenaran sebagian atau seluruhnya terhadap suatu peristiwa, hak atau hubungan hukum yang diajukan oleh pihak lawan, yang mengakibatkan tidak perlu lagi dilakukan pemeriksaan lebih lanjut.¹¹⁸

Ada dua bentuk pengakuan menurut Pasal 1923 KUHPerdara yaitu :¹¹⁹

- a. Pengakuan yang diberikan di depan hakim di persidangan, diatur dalam ketentuan Pasal 174 HIR, 311 RBg, Pasal 1925, 1926 KUHPerdara.
- b. Pengakuan yang diberikan di luar persidangan, diatur dalam ketentuan Pasal 175 HIR, 312 RBg, 1927 dan 1928 KUHPerdara.

5. Sumpah

Sumpah adalah pernyataan yang dibuat oleh seseorang secara khidmat dan bersahaja yang diucapkan pada saat memberikan janji atau keterangan dengan mengkaitkan dengan sifat Tuhan Yang Maha Kuasa, dengan meyakini akan ada kutukanNya bila ternyata memberikan keterangan yang tidak benar.¹²⁰ Jadi sumpah adalah perbuatan formal yang

¹¹⁸ *Ibid.*, hal. 174.

¹¹⁹ *Ibid.*, hal. 181,186.

¹²⁰ *Ibid.*, hal 187

terkait dengan agama dan keyakinan seseorang yang dapat digunakan dalam proses yudisial.¹²¹

Alat bukti sumpah diatur dalam Pasal 155-158 HIR, 177 HIR, 182-185 HIR, 314 RBg, dan 1929-1945 KUHPerdara. Ada tiga macam sumpah yang dikenal dalam dunia peradilan, yaitu :¹²²

a. Sumpah pelengkap (*suppletoir*)

Sumpah ini diatur dalam Pasal 155 HIR, 182 RBg, dan 1940 KUHPerdara. Sumpah pelengkap adalah sumpah yang diperintahkan oleh hakim karena jabatannya kepada salah satu pihak dalam rangka melengkapi pembuktian peristiwa yang menjadi sengketa untuk dijadikan dasar putusan.

b. Sumpah penaksir (*aestimatoir*)

Sumpah ini diatur dalam Pasal 155 HIR, 182 RBg, dan 1940 KUHPerdara. Sumpah penaksir adalah sumpah yang diperintahkan oleh hakim karena jabatannya kepada pihak penggugat untuk menentukan bentuk dan jumlah ganti rugi.

c. Sumpah pemutus (*decisoir*)

¹²¹ *Ibid.*, hal. 187.

¹²² *Ibid.*

Sumpah pemutus diatur dalam Pasal 156 HIR, 183 RBg dan 1930 KUHPerdata. Sumpah pemutus (*decisoir*) adalah sumpah yang dibebankan atas permintaan salah satu pihak kepada lawannya. Dalam hal ini pihak yang minta lawannya untuk mengucapkan sumpah tersebut disebut dengan *deferent* dan pihak yang bersumpah disebut dengan *delaat*.¹²³ Sumpah ini dapat dibebankan kepada salah satu pihak oleh hakim. Sumpah *decisoir* dapat menimbulkan akibat yaitu kebenaran peristiwa yang menjadi obyek sumpah menjadi pasti dan pihak lawan tidak diperkenankan membuktikan bahwa sumpah tersebut adalah palsu.

C. Prinsip-prinsip pembuktian

Prinsip-prinsip dalam pembuktian pada dasarnya tidak terlepas dari teori hukum pembuktian yang dikenal dalam hukum acara perdata.

Dalam hal melakukan penilaian pembuktian yang dilakukan oleh hakim, hukum acara perdata mengenal beberapa teori yaitu :¹²⁴

¹²³ Mertokusumo, *Op.cit.*

¹²⁴ *Ibid.*, hal.140.

1. Teori pembuktian bebas. Teori ini tidak menghendaki adanya ketentuan-ketentuan yang mengikat hakim, sehingga penilaian kebenaran pembuktian dapat diserahkan kepadanya.
2. Teori pembuktian negatif. Menurut teori ini harus ada ketentuan-ketentuan yang mengikat yang bersifat membatasi hakim untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pembuktian. (Pasal 169 HIR, 306 Rbg, 1905 BW). Pasal 169 HIR dan 306 Rbg menyatakan keterangan dari seorang saksi saja, dengan tidak ada sesuatu alat bukti yang lain, tiada dapat dipercaya di dalam hukum. Sementara pasal 1905 BW mengatakan keterangan seorang saksi saja, tanpa suatu alat bukti lain dimuka hakim Pengadilan tidak boleh dipercaya.
3. Teori Pembuktian Positif. Disamping adanya larangan, teori ini menghendaki adanya perintah kepada hakim. Di sini hakim diwajibkan berpedoman pada hukum positif tetapi dengan syarat (Pasal 165 HIR, 285 Rbg, 1870 BW). Pasal 165 HIR dan 285 Rbg menyatakan Akta Otentik, yaitu suatu surat yang diperbuat oleh atau dihadapan pegawai umum yang berkuasa akan membuatnya, mewujudkan bukti yang cukup bagi kedua belah pihak dan ahli warisnya serta sekalian orang

yang mendapat hak dari padanya, yaitu tentang segala hal, yang tersebut di dalam surat itu dan juga tentang yang tercantum dalam surat itu sebagai pemberitahuan saja, tetapi yang tersebut kemudian itu hanya sekedar yang diberitahukan itu langsung berhubung dengan pokok dalam akta tersebut. Sementara pasal 1870 BW menyatakan suatu akta otentik memberikan diantara para pihak beserta ahli-ahli warisnya atau orang-orang yang mendapat hak dari mereka, suatu bukti yang sempurna tentang apa yang dimuat di dalamnya.

Dalam hukum acara perdata, untuk memenangkan gugatan seseorang tidak perlu ada keyakinan hakim, yang penting adalah adanya alat-alat bukti yang sah dan berdasarkan alat-alat bukti tersebut hakim akan mengambil keputusan siapa yang menang dan siapa yang kalah. Dengan kata lain, dalam hukum acara perdata titik beratnya adalah pada kebenaran formil saja.

Penentuan mengenai siapa yang harus membuktikan merupakan suatu bentuk beban pembuktian. Beban pembuktian ini diatur dalam Ketentuan Pasal 163 HIR, 283 Rbg yang menyatakan:

Barangsiapa yang mengatakan mempunyai barang sesuatu hak, atau menyebutkan sesuatu kejadian untuk meneguhkan haknya

itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu.

Selain itu, hukum acara perdata juga mengenal beberapa teori beban pembuktian yang dapat menjadi pedoman bagi para hakim, yaitu:¹²⁵

1. Teori pembuktian yang bersifat menguatkan belaka (*bloot offirmatief*). Menurut teori ini siapa yang mengemukakan sesuatu harus membuktikannya dan bukan yang mengingkari atau menyangkalnya.
2. Teori Hukum Subyektif. Menurut teori ini, suatu proses perdata selalu merupakan pelaksanaan hukum subyektif atau setidaknya bertujuan untuk mempertahankan hukum subyektif, dan siapa yang mengemukakan atau mengaku mempunyai sesuatu harus membuktikannya.
3. Teori Hukum Obyektif. Menurut teori ini, mengajukan tuntutan hak atau gugatan berarti bahwa penggugat meminta kepada hakim agar hakim menerapkan ketentuan-ketentuan hukum obyektif terhadap peristiwa yang diajukan.

¹²⁵ Mertokusumo., *Op.cit.*, hal.115-118.

4. Teori Hukum Publik. Menurut teori ini, mencari kebenaran suatu peristiwa di dalam peradilan merupakan kepentingan publik.
5. Teori Hukum Acara. Menurut teori ini hakim harus membagi beban pembuktian berdasarkan kesamaan kedudukan para pihak. Teori ini sering pula disebut dengan asas *audi et alteram partem* atau asas kedudukan prosesuil.

Ketentuan Pasal 163 HIR pada dasarnya mengatakan bahwa siapa yang mendalilkan dia harus membuktikan. Yahya Harahap mengatakan bahwa dalam beban pembuktian juga dikenal adanya bukti lawan yaitu memberi hak kepada pihak lawan mengajukan bukti lawan. Dalam teori dan praktik, bukti lawan selalu dikaitkan dengan pihak tergugat.¹²⁶

D. Beban Pembuktian

Beban pembuktian pada dasarnya diatur dalam beberapa Pasal, yaitu, Pasal 163 HIR, Pasal 283 Rbg dan Pasal 1865 KUH Perdata. Pasal-pasal tersebut yaitu:

Pasal 1865 KUHPerdata:

Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna meneguhkan haknya sendiri

¹²⁶ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hal 514.

maupun membantah suatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut.

Pasal 163 HIR dan Pasal 283 Rbg

"Barang siapa yang mengaku mempunyai hak atau yang mendasarkan pada suatu peristiwa untuk menguatkan haknya itu atau untuk menyangkal hak orang lain, harus membuktikan adanya hak atau peristiwa itu".

Disamping asas pembuktian yang tercantum dalam Pasal 163 HIR, Pasal 283 Rbg, dan Pasal 1865 KUH Perdata, terdapat beberapa ketentuan khusus yang lebih tegas yaitu:

Pasal 533 KUH Perdata :

"Orang yang menguasai barang tidak perlu membuktikan itikad baiknya. Siapa yang mengemukakan adanya itikad buruk harus membuktikannya."

Pasal 535 KUH Perdata :

"Kalau seseorang telah memulai menguasai sesuatu untuk orang lain, maka selalu dianggap meneruskan penguasaan tersebut, kecuali terbukti sebaliknya."

Pasal 1244 KUH Perdata :

"Kreditur dibebaskan dari pembuktian kesalahan dari debitur dalam hal adanya *wanprestasi*."

Di luar ketentuan-ketentuan khusus yang diantaranya disebutkan di atas, hakim hanya berpedoman pada asas umum yang tercantum dalam Pasal 163 HIR, Pasal 283 Rbg, dan Pasal 1865 KUH Perdata.

Dalam suatu pembuktian di muka hakim, yang harus dibuktikan adalah peristiwanya dan bukan hukumnya.¹²⁷ Hukum tidak harus diajukan atau dibuktikan oleh para pihak, tetapi sudah dianggap harus diketahui dan diterapkan oleh hakim (*ius curia novit*). Ketentuan ini dapat disimpulkan dari Pasal 178 ayat 1 HIR (Pasal 189 ayat 1 Rbg) dan Pasal 50 ayat 1 Rv.¹²⁸

Dalam hukum acara perdata, kebenaran yang harus dicari oleh hakim adalah kebenaran formil, kebenaran yang hanya didasarkan kepada bukti-bukti yang diajukan di depan sidang pengadilan tanpa harus disertai keyakinan hakim. Berbeda dengan dalam hukum acara pidana, dimana hakim mencari kebenaran materiil. Dalam mencari kebenaran formil, hakim tidak boleh melampaui batas-batas yang diajukan oleh yang berperkara. Pasal 178 ayat 3 HIR (Pasal 189 ayat 3 Rbg, dan Pasal 50 ayat 3 Rv) melarang

¹²⁷ Mertokusumo, *Op.cit.*, hal 137

¹²⁸ Pasal 178 ayat 1 HIR "Karena jabatannya, Hakim wajib, waktu bermusyawarah mencukupkan semua alasan hukum yang tidak oleh kedua belah pihak dikemukakan."

hakim untuk menjatuhkan putusan atas perkara yang tidak dituntut atau akan meluluskan lebih dari yang dituntut.¹²⁹ Dalam mencari kebenaran formil, hakim perdata cukup membuktikan dengan *propenderance of evidence*, yaitu kebenaran yang hanya didasarkan kepada bukti-bukti yang diajukan di depan sidang.¹³⁰

E. Proses Pembuktian Pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Hukum acara yang dipakai untuk mengadili perselisihan hubungan industrial tersebut adalah hukum acara perdata yang berlaku di lingkungan pengadilan umum, kecuali diatur secara khusus oleh Undang-Undang No 2 Tahun 2004 sebagaimana tertera dalam Pasal 57, yaitu:

"Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum,

¹²⁹ Pasal 178 ayat 3 HIR "Hakim dilarang menjatuhkan putusan atas hal-hal yang tidak diminta atau mengabulkan lebih daripada yang digugat."

¹³⁰ Mertokusumo, *Op.cit.*, hal 137.

kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.”

Mengingat hukum acara yang digunakan dalam pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata, maka hukum pembuktian yang digunakan juga adalah sebagaimana yang diatur dalam hukum acara perdata. Dengan berpedoman pada ketentuan hukum acara perdata, maka alat bukti yang digunakan dalam proses pembuktian di pengadilan hubungan industrial adalah :

1. Bukti surat;
2. Bukti saksi;
3. Persangkaan;
4. Pengakuan;
5. Sumpah.

Berdasarkan alat-alat bukti tersebut diharapkan dapat dibuktikan adanya suatu peristiwa hukum tertentu. Peristiwa yang dikemukakan oleh penggugat dan tergugat belum tentu semuanya penting bagi hakim, untuk itu perlu adanya suatu proses pembuktian. Pembuktian merupakan suatu cara untuk meyakinkan hakim tentang kebenaran dalil-dalil yang dipergunakan untuk menyangkal kebenaran

dalil-dalil yang dikemukakan oleh pihak lawan.¹³¹ Berbeda dengan azas yang terdapat dalam hukum acara pidana dimana seseorang tidak bisa dipersalahkan telah melakukan tindak pidana kecuali apabila berdasarkan bukti-bukti yang sah hakim memperoleh keyakinan tentang kesalahannya, dalam hukum acara perdata (untuk memenangkan gugatan seseorang) tidak perlu adanya keyakinan hakim. Yang penting ialah adanya alat-alat bukti yang sah sehingga berdasarkan alat-alat bukti tersebut hakim akan mengambil keputusan mengenai siapa yang menang dan siapa yang kalah. Dengan perkataan lain, dalam hukum acara perdata cukup dengan kebenaran formil saja.¹³²

Dalam suatu proses perdata, salah satu tugas hakim adalah untuk menyelidiki apakah suatu hubungan hukum yang menjadi dasar gugatan benar-benar ada atau tidak.¹³³ Adanya hubungan hukum inilah yang harus terbukti apabila penggugat ingin memenangkan suatu perkara. Apabila penggugat tidak berhasil untuk membuktikan dalil-dalil yang menjadi dasar gugatnya, maka gugatannya akan ditolak. Namun demikian, apabila penggugat berhasil

¹³¹ R. Subekti, *Hukum Pembuktian*, (Jakarta:PT. Pradnya Paramita, 2007), hal 1.

¹³² *Ibid.*, hal. 138.

¹³³ *Ibid.*

membuktikan dalil-dalilnya maka gugatan yang bersangkutan akan dikabulkan. Dalam menjatuhkan beban pembuktian, hakim harus bertindak arif dan bijaksana, serta tidak boleh berat sebelah. Semua peristiwa dan keadaan yang konkrit harus diperhatikan secara seksama oleh hakim.

Ketentuan Pasal 163 HIR menyatakan bahwa:

"Barangsiapa yang mengatakan mempunyai barang sesuatu hak, atau menyebutkan sesuatu kejadian untuk meneguhkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu."

Ketentuan Pasal 163 HIR pada intinya menyebutkan bahwa siapa yang mendalilkan dia harus membuktikan. Ketentuan ini tentu berbeda dengan masalah pembuktian sebagaimana diatur dalam Pasal 91 UU No.2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam ketentuan Pasal 91 UU No.2 Tahun 2004 Tergugat juga harus membuktikan dengan cara memberikan tanpa syarat termasuk buku dan surat-surat yang diperlukan berdasarkan permintaan Majelis Hakim.

Pasal 91 UU No.2 Tahun 2004 menyebutkan :

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

- (2) Dalam hal keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Sekalipun hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, namun demi terciptanya kepastian hukum secepat mungkin dalam kasus-kasus hubungan industrial, proses pemeriksaannya (termasuk pembuktian) diatur secara khusus. Tenggang waktu sejak proses pemeriksaan sampai putusan sangat singkat. Selain itu dalam Pengadilan Hubungan Industrial terdapat ketentuan mengenai biaya perkara yang nihil¹³⁴, keberadaan Hakim Ad Hoc serta kekhususan lainnya demi terwujudnya efisiensi waktu dan kepastian hukum bagi pencari keadilan dalam dunia ketenagakerjaan.¹³⁵

¹³⁴ Dwi S, *Buruh dan Keadilan dalam Hukum Indonesia*, <<http://lawyerindonesia.blogspot.com/2007/08/buruh-dan-keadilan-dalam-negara-hukum.html>>, diakses Januari 2007. Berkaitan dengan masalah biaya perkara, Ketentuan Pasal 58 UU No.2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

¹³⁵ *Ibid.*

Proses pemeriksaan di pengadilan hubungan industrial pada dasarnya dapat dibedakan ke dalam 2 jenis, yaitu pemeriksaan dengan acara biasa dan dengan acara cepat. Dalam pemeriksaan dengan acara biasa, tahapan yang dilakukan meliputi:

- a. Penetapan Majelis Hakim oleh Ketua Pengadilan Negeri yang terdiri dari 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim adhoc sebagai anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan dalam waktu 7 hari kerja setelah menerima gugatan.
- b. Penetapan sidang oleh Majelis Hakim dalam waktu 7 hari kerja sejak penetapan majelis hakim.
- c. Pemanggilan saksi atau saksi ahli.
- d. Kesaksian Saksi atau saksi ahli dibawah disumpah.
- e. Dalam hal salah satu pihak tidak menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, Majelis Hakim dapat menetapkan hari sidang berikutnya.
- f. Hari sidang berikutnya selambat-lambatnya 7 hari terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyak dua kali penundaan.

- g. 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.
- h. 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.
- i. 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 kewajibannya kepada pekerja/buruh. Putusan Sela dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.
- j. Dalam hal selama pemeriksaan perselisihan masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan pengadilan Hubungan Industrial.

- k. Putusan sela dan Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat diajukan perlawanan dan atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Dalam pemeriksaan dengan acara cepat tahapannya adalah sebagai berikut:

- a. Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak hal mana dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan pihak berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial supaya pemeriksaan perselisihan dipercepat.¹³⁶
- b. Percepatan pemeriksaan/pemeriksaan dengan acara cepat (dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan tersebut) penetapan oleh ketua Pengadilan Negeri tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan.
- c. Penentuan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang oleh Ketua Pengadilan Negeri tanpa melalui prosedur pemeriksaan (dalam hal permohonan dikabulkan) dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam angka 1.

- d. Pemberian waktu untuk jawaban dan pembuktian oleh kedua belah pihak, tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja masing-masing.
- e. Pemberian putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh majelis hakim dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Efektifitas dan efisiensi penyelesaian perselisihan hubungan industrial memang merupakan hal yang penting mengingat saat ini jenis perselisihan menjadi semakin kompleks. Dengan proses yang efektif dan efisien maka diharapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dicapai dengan murah namun tetap berkeadilan dan tepat.

¹³⁶ Merujuk pada alasan-alasan sebagaimana terdapat di halaman 67.

BAB IV**PROSES PEMBUKTIAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI
KASUS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
NO.136/PHI.G/2007/PN.JKT.PST)****PENGANTAR**

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menempatkan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bagian dari peradilan umum.¹³⁷ Dengan demikian, terkait dengan proses beracaranya digunakan hukum acara perdata hal mana diatur dalam Pasal 55 dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sebagaimana peradilan umum, proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial menempatkan pembuktian sebagai titik sentral pemeriksaan perkara dalam pengadilan. Dengan tujuan untuk lebih memahami tentang

¹³⁷ Indonesia (d), *Op.cit.*, pasal 55.

penerapan proses pembuktian dalam hukum acara perdata pada Pengadilan Hubungan Industrial akan dilakukan analisis terhadap kasus NO.136/PHI.G/2007/PN.JKT.PST.¹³⁸ Dengan digunakannya hukum acara perdata maka alat bukti yang diajukan oleh para pihak tetap berpedoman pada alat bukti yang diatur dalam hukum acara perdata.

Dalam kasus ini Para Tergugat tidak hanya memberikan jawaban atas gugatan Penggugat tetapi juga mengajukan gugatan rekonvensi. Pengertian gugatan rekonvensi diatur dalam Ketentuan Pasal 132a ayat (1) HIR. Makna dari pasal tersebut adalah:¹³⁹

1. Rekonvensi adalah gugatan yang diajukan Tergugat sebagai gugatan balasan terhadap gugatan yang diajukan Penggugat kepadanya;
2. Gugatan rekonvensi itu, diajukan Tergugat kepada Pengadilan Negeri, pada saat berlangsung proses pemeriksaan gugatan yang diajukan Penggugat.

Kasus yang dibahas merupakan kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di PT. Panen Lestari Internusa (PT PLI) terhadap 53 pekerjanya. Dalam kasus ini, akan dipaparkan proses pembuktian yang berlangsung

¹³⁸Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 136/PHI.G/2007/PN.JKT.PST.

¹³⁹Harahap, *Op.cit.*, hal. 468.

di Pengadilan Hubungan Industrial, alat bukti yang digunakan serta penerapan prinsip beban pembuktian. Diharapkan dari hasil analisis yang dilakukan akan dapat diketahui apakah pembuktian berdasarkan hukum acara yang digunakan sudah cukup melindungi kepentingan pekerja atau tidak.

A. KASUS POSISI

PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NO.136/PHI.G/2007/PN.JKT.PST

PT. Panen Lestari Internusa (selanjutnya disebut PT. PLI) adalah perusahaan ritel yang memegang lisensi SOGO Department Store di Indonesia. PT PLI mempunyai hak eksklusif untuk membuka gerai SOGO dengan syarat-syarat, standar pelayanan, konsep usaha maupun kelayakan tempat usaha yang sangat ketat sesuai dengan pengawasan dan permintaan dari pemilik merek dagang SOGO.

Pada bulan Februari 2007 perusahaan itu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja massal terhadap 53 orang pekerjanya di SOGO Plaza Indonesia dengan alasan perjanjian sewa tempat usaha mereka diputuskan secara mendadak. PT PLI nyatakan bahwa mereka baru menerima surat pemberitahuan dari PT. PLI tentang Pemutusan Perjanjian Sewa Departemen Store di Plaza Indonesia pada

tanggal 28 Februari 2007 sehingga tidak memiliki waktu yang cukup untuk mencari lokasi pengganti.

Pemutusan Perjanjian Sewa Tempat Usaha tersebut menurut PT. PLI merupakan suatu keadaan memaksa (*force majeure*). PT PLI merasa dihadapkan pada kondisi dan posisi yang sulit untuk dengan cepat mencari dan membuka kembali gerai SOGO sebagai pengganti SOGO Plaza Indonesia, mengingat tidak semua tempat usaha di Jakarta dapat dikualifikasikan sebagai tempat premium dan adanya keterbatasan ruangan yang tersedia bagi pembukaan gerai baru berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan oleh pemilik pemegang merek SOGO. Kondisi ini mengakibatkan PT. PLI terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawannya.

Selama ini antara PT PLI sebagai pengusaha dengan pekerja memiliki Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang telah ditetapkan sesuai dengan pengesahan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta No.316/2003 tanggal 14 Februari 2003. Adapun kesepakatan Kerja Bersama mempunyai maksud dan tujuan untuk:

- a. Menjelaskan dan mengatur hak serta kewajiban dari Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pekerja.
- b. Menetapkan dan mengatur syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.

- c. Mempererat dan meningkatkan hubungan dan kerjasama yang harmonis antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja dan Pekerja secara umum.
- d. Mengatur penyelesaian yang adil bagi perbedaan-perbedaan pendapat sehingga dapat menjamin kelancaran usaha bersama.

PT. PLI telah berupaya untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut melalui perundingan dengan Serikat Pekerja Mandiri PT. PLI yang mewakili para pekerja ter PHK. Dari keempat pertemuan bipartite yang telah dilakukan antara PT. PLI dengan Serikat Pekerja Mandiri PT. Panen Lestari Internusa antara lain pada tanggal 16 Oktober 2006, 15 Januari 2007, 7 Februari 2007, dan 23 Februari 2007, pihak pengusaha memberikan alternatif berupa melakukan mutasi ke SOGO yang lain yang ada di Indonesia, menawarkan untuk bergabung dengan perusahaan yang ada dibawah PT. MAP, Manajemen akan mengumumkan setiap lowongan pekerjaan yang tersedia di PT. MAP melalui HRD SOGO Plaza Indonesia. Bagi pekerja yang mengambil alternatif ini akan diselesaikan terlebih dahulu hak-haknya selama bergabung dengan PT. PLI, bagi karyawan yang tidak memilih untuk bekerja kembali, perusahaan akan membayarkan hak-hak pekerja dengan tidak melanggar perundang-undangan dan aturan lain yang

berlaku, bagi pekerja yang tergabung dalam *security & loss prevention* akan tetap dijamin untuk bekerja dibawah naungan PT. PLI atau ditempatkan di perusahaan yang berada dibawah PT. PLI, perusahaan akan tetap menerima masukan yang konstruktif dari semua pihak dengan tetap mengedepankan kepastian dan kejelasan bagi karyawan SOGO Plaza Indonesia, pengusaha berkomitmen untuk mempekerjakan kembali pekerja yang termasuk tenaga *security* melalui pihak ketiga (*outsourcing*) dengan terlebih dahulu membayarkan hak-hak dari pekerja sesuai ketentuan perundang-undangan.

Dari 363 karyawan perusahaan menyatakan bahwa telah dicapai hasil 214 karyawan disalurkan ke unit-unit usaha Penggugat, 96 orang mengundurkan diri, serta 51 orang karyawan tidak dapat mencapai kesepakatan pengakhiran hubungan kerja dengan PT. PLI. PT. PLI telah melakukan proses mediasi dengan 51 karyawan tersebut untuk menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi. PT. PLI telah mencatatkan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta melalui Surat Permohonan Penetapan PHK No.041/HR/PLI/II/2007 tertanggal 28 Februari 2007 sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

"Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan."

Pada tanggal 14 Maret 2007 antara PT. PLI dan para pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja Mandiri PT Panen Lestari Internusa telah melakukan proses mediasi dengan perantaraan Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta. Namun demikian, proses Mediasi tidak mencapai kesepakatan dan Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta kemudian mengeluarkan Surat Anjuran No.70/Anj/D/III/2007 tertanggal 29 Maret 2007 yang pada intinya mengharuskan PT. PLI membayar upah sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 156 dan Pasal 164.

Pasal 156 berbunyi sebagai berikut:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

Pasal 164 UU Ketenagakerjaan berbunyi:

- (1) 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), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) 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, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan

Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

PT. PLI menolak Surat Anjuran No.70/Anj/D/III/2007 tanggal 29 Maret 2007. PT. PLI tetap bersikeras bahwa kondisi yang mereka alami adalah *force majeure*, sehingga untuk memuluskan proses Pemutusan Hubungan Kerja tersebut PT. PLI mengajukan gugatan terhadap 51 pekerjanya. Dalam gugatannya PT. PLI bertindak sebagai Penggugat sedangkan 51 pekerja ter PHK tersebut adalah Para Tergugat, dalam hal ini adalah Tergugat I sampai dengan Tergugat LXI. Gugatan dibuat oleh Penggugat pada tanggal 30 April 2007 yang telah didaftarkan di Kapaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tertanggal 3 Mei 2007, sesuai domisili perusahaan dengan nomor perkara NO.136/PHI.G/2007/PN.JKT.PST. Isi petitum gugatan ini pada intinya adalah memohon agar Majelis Hakim menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus demi hukum terhitung tanggal 28 Februari 2007 dan menetapkan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 yang mengatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Kerja terhadap pekerja/buruh karena keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan

pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dengan adanya gugatan ini maka Penggugat dan Tergugat menjalani proses beracara di persidangan.

Para Tergugat dalam jawabannya atas gugatan Penggugat sekaligus juga mengajukan Gugatan Rekonvensi atau gugat balik. Dalam gugatan Rekonvensi Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Penggugat/Tergugat Rekonvensi membayar upah Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi selama proses perselisihan dan menyatakan sita jaminan yang dimohonkan oleh Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi. Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi antara lain juga mohon agar Majelis Hakim mengabulkan gugatan Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya. Dalam mengajukan gugatan rekonvensi Para Tergugat/Penggugat Rekonvensi mengajukan sita jaminan berupa barang-barang milik Penggugat/Tergugat Rekonvensi.

Sesudah beberapa kali sidang majelis hakim akhirnya membacakan putusan atas perkara tersebut pada 19 Juli 2007. Dalam pertimbangannya Majelis Hakim antara lain menyebutkan bahwa keberakhiran Perjanjian Sewa Tempat

Usaha bukan suatu keadaan memaksa yang bisa dijadikan alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, keberakhiran perjanjian itu sudah diketahui sejak Oktober 2006 sehingga perusahaan bersama serikat pekerja masih memiliki alternatif untuk mengusahakan supaya tidak terjadi PHK massal sesuai dengan ketentuan. Majelis Hakim mendasarkan putusannya pada ketentuan Pasal 151 (1):¹⁴⁰

"Pengusaha,pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja."

Berdasarkan pasal ini, Pemutusan Hubungan Kerja seharusnya menjadi langkah terakhir yang ditempuh. Sebelum langkah terakhir itu, Para Pihak seharusnya terlebih dahulu mengupayakan agar Pemutusan Hubungan Kerja tidak terjadi. Cara seperti itu, menurut Majelis Hakim, juga dijelaskan secara detail dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Masal. Dalam Surat Edaran (SE) ini terdapat 8 hal yang layak dilakukan pengusaha yang mengalami kesulitan, sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para pekerjanya. Kedelapan langkah itu

¹⁴⁰ Indonesia (c), *Op.cit.*, psl 151 ayat (1).

adalah mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, mengurangi shift, membatasi/menghapus kerja lembur, mengurangi jam kerja, mengurangi hari kerja, meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu, tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya, memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Masih mengutip SE dimaksud, majelis hakim berpendapat seharusnya pengusaha membahas langkah-langkah alternatif dengan serikat pekerja untuk memperoleh kesepakatan bipartit.

Selain kedua ketentuan hukum tadi Kesepakatan Kerja Bersama antara Serikat Pekerja Mandiri PT. Panen Lestari Internusa dan PT PLI juga tidak membenarkan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa alasan yang kuat. Dalam Kesepakatan Kerja Bersama itu terdapat pasal yang mengatakan bahwa perusahaan hanya bisa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila perusahaan terbukti mengalami kesulitan keuangan sebagaimana dimaksud oleh hukum kepailitan.

Dengan berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara menjatuhkan putusan sebagai berikut: dalam Kompensi Putusan yang dijatuhkan adalah menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan menghukum Penggugat untuk membayar biaya

perkara yang seluruhnya sebesar Rp. 922.000,-. Sedangkan dalam Rekonpensi putusan yang dijatuhkan adalah mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian; menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat batal demi hukum berdasarkan pasal 151 ayat 3 dan pasal 155 ayat 1 dalam Undang-undang 13 Tahun 2003; menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat; menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum dibayarkan sejak Maret 2007 hingga putusan atas perkara dibacakan; menghukum Tergugat untuk membayar uang dwangsom sebesar Rp 50.000 per hari ke Para Penggugat untuk setiap hari apabila Tergugat lalai melaksanakan putusan ini; menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya dan menetapkan biaya perkara sejumlah nihil.

B. ANALISA YURIDIS

1. Dalil Force Majeur dalam mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam gugatannya, Penggugat mendalilkan adanya *force majeure* akibat adanya Pemutusan Perjanjian Sewa Tempat Usaha. Alasan putusnya Perjanjian Sewa Tempat Usaha bukanlah suatu yang *force majeure* atau keadaan memaksa. Dari bukti yang diajukan oleh Para Tergugat,

Para Tergugat berusaha menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah bukan *force majeure*. Alasan *force majeure* tidak pernah disampaikan kepada Serikat Pekerja Mandiri PT. Panen Lestari Internusa yang dimuat dalam risalah perundingan bipartite atau mediasi.

Para Tergugat juga menunjuk ketentuan Pasal 61 Penjelasan huruf d UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu yang menyatakan bahwa *Force Majeure* atau Keadaan Memaksa adalah Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan. Ketentuan Pasal 61 Penjelasan huruf d UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini juga dijadikan bukti oleh Para Tergugat.

Sebenarnya pengertian *force majeure* memang tidak hanya terbatas pada bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan. *Force majeure* seringkali disebut juga dengan *overmacht* dan dapat diartikan sebagai keadaan memaksa. Keadaan memaksa adalah keadaan yang terjadi setelah dibuatnya persetujuan, yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, dimana debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung risiko serta tidak dapat menduga pada waktu persetujuan dibuat. Kesemuanya itu sebelum debitur lalai untuk memenuhi

prestasinya pada saat timbulnya keadaan tersebut.¹⁴¹ Subekti menyatakan bahwa Keadaan Memaksa adalah suatu alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi¹⁴².

Keadaan memaksa menghentikan bekerjanya perikatan dan menimbulkan berbagai akibat, yaitu :¹⁴³

1. Kreditur tidak lagi dapat meminta pemenuhan prestasi
2. Debitur tidak lagi dapat dinyatakan lalai, dan karenanya tidak wajib membayar gantirugi
3. Risiko tidak beralih kepada debitur
4. Kreditur tidak dapat menuntut pembatalan pada persetujuan timbal balik

Kondisi keadaan memaksa berkaitan dengan risiko dan risiko tersebut tidak dapat ditimpakan kepada pihak yang mengalaminya. Untuk itu debitur harus dapat membuktikan bahwa kejadian yang terjadi di luar kekuasaannya.

Mengenai keadaan memaksa terdapat dua teori yaitu teori subyektif dan teori obyektif.¹⁴⁴ Menurut teori obyektif, debitur hanya dapat mengemukakan tentang keadaan memaksa, jika pemenuhan prestasinya bagi setiap

¹⁴¹ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, (Bandung:Alumni, 2000), hal. 11.

¹⁴² R. Subekti, *Perikatan*, (Jakarta:Intermasa, 1987), hal. 55.

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ *Ibid.*

orang mutlak tidak mungkin dilaksanakan. Dalam perkembangan selanjutnya teori obyektif, tidak lagi berpegang pada ketidakmungkinan yang mutlak, akan tetapi menganggap juga sebagai keadaan memaksa jika barangnya hilang atau di luar perdagangan.¹⁴⁵

Menurut teori subyektif terdapat keadaan memaksa jika debitur yang bersangkutan mengingat keadaan pribadi daripada debitur tidak dapat memenuhi prestasi. Dalam hal ini ajaran subyektif mengakui adanya keadaan memaksa. Akan tetapi jika ini menyangkut industri besar maka tidak terdapat keadaan memaksa. Keadaan memaksa dapat bersifat tetap dan sementara. Jika keadaan memaksa bersifat tetap, maka berlakunya perikatan terhenti sama sekali. Sedangkan dalam keadaan memaksa yang bersifat sementara berlakunya perikatan ditunda. Setelah keadaan memaksa tersebut hilang, maka perikatan mulai bekerja kembali. Misalnya larangan untuk mengirimkan sesuatu barang dicabut atau barangnya yang hilang ditemukan kembali.

Force majeure memang bukan hanya bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 61 Penjelasan huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun

¹⁴⁵ *Ibid*, hlm 29

apabila Penggugat mendalilkan bahwa Pemutusan Perjanjian Sewa Tempat Usaha yang dilakukan oleh PT Plaza Indonesia Realty Tbk adalah *force majeure* juga tidak benar.

2. Alat-alat bukti yang diajukan pihak Penggugat dan Para Tergugat

Dengan berpedoman pada ketentuan hukum acara perdata, maka alat bukti yang dihadirkan para pihak dalam proses pembuktian di pengadilan hubungan industrial pada kasus ini adalah surat dan saksi.

Secara garis besar, Pihak Penggugat menghadirkan alat bukti seperti:

- 1. Surat Permohonan Penetapan PHK No. 041/HR/PLI/II/2007 tertanggal 28 Februari 2007.**

Pada surat permohonan tersebut Penggugat mendalilkan bahwa perusahaan dalam kondisi "*force majeure*" dengan alasan baru menerima pemberitahuan tentang pemutusan perjanjian sewa departemen store di Plaza Indonesia dari PT. Plaza Indonesia pada tanggal 27 Februari 2007. Dalam proses pembuktian di persidangan, dalil Penggugat tersebut dipatahkan atau dibantah dengan bukti Para Tergugat, baik bukti surat maupun saksi. Dalil bantahan Para Tergugat ini sejalan dengan makna dari pasal 163 HIR

bahwa siapa yang mengajukan dalil bantahan dalam rangka melumpuhkan hak yang didalilkan pihak lain, kepadanya dipikulkan beban pembuktian untuk membuktikan dalil bantahan dimaksud.

Menurut Para Tergugat, alasan putusnya Perjanjian Sewa Tempat Usaha bukanlah suatu yang *force majeure* atau keadaan memaksa. Dari bukti yang diajukan oleh Para Tergugat, Para Tergugat berusaha menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah bukan *force majeure*. Alasan *force majeure* tidak pernah disampaikan kepada Serikat Pekerja Mandiri PT. Panen Lestari Internusa yang dimuat dalam risalah perundingan bipartite atau mediasi. Putusnya Perjanjian Sewa Tempat Usaha SOGO Plaza Indonesia telah diketahui Penggugat sejak Oktober 2005 sebagaimana disampaikan oleh Penggugat pada pertemuan bipartite pada tanggal 16 Oktober 2006 dan dicantumkan dalam risalah pertemuan. Berdasarkan hal tersebut pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat bukanlah disebabkan oleh suatu keadaan memaksa (*force majeure*) akan tetapi Penggugat tidak melakukan upaya maksimal untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Tergugat. Sayangnya Para Tergugat tidak dapat mengetahui tanggal sebenarnya surat Pemutusan Perjanjian dari Pihak PT Plaza Indonesia Realty Tbk. Para Tergugat hanya

mendalilkan dari Risalah Pertemuan. Dengan didapatnya surat keputusan ini sebenarnya akan memperkuat tanggal sesungguhnya keputusan hubungan perjanjian dilakukan. Hal ini tentu tidak mudah, mengingat surat keputusan perjanjian tersebut pasti hanya dimiliki oleh pihak Penggugat.

Berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh Para Tergugat, Para Tergugat dapat mematahkan dalil Penggugat yang menyatakan bahwa telah terjadi *force majeure* sehingga Keputusan Hubungan Kerja adalah sah. Keputusan Perjanjian yang dilakukan oleh PT Plaza Indonesia Realty Tbk adalah tidak mendadak.

2. Surat Anjuran Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta No. 70/Anj/D/III/2007 tanggal 29 Maret 2007;

Surat Anjuran ini diberikan oleh Mediator karena dalam proses mediasi, PT. PLI dan Para Pekerja tidak dapat mencapai kesepakatan. Dengan adanya anjuran ini maka Mediator memberikan kesempatan kepada PT. PLI dan Pekerja apabila menolak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Jakarta Pusat dengan tembusan Mediator Hubungan Industrial.

3. Surat No. 053/PLI/HR/HO/IV/2007 tanggal 12 April 2007 Perihal Jawaban Terhadap Anjuran.

Surat ini diajukan oleh PT. PLI sebagai bukti jawaban penolakan atas anjuran yang pernah disampaikan oleh Mediator. PT. PLI menyatakan bahwa pada pokoknya dapat menerima dan menyetujui Pemutusan Hubungan Kerja namun PT. PLI tidak sependapat dengan pertimbangan yang menjadi dasar dari hal tersebut serta perhitungan kompensasi PHK terhadap Para Pekerja. PT. PLI berpendapat bahwa kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja harus didasarkan kepada ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. PT. PLI masih bersikeras dengan dalil *force majeure* sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja.

Pihak Para Tergugat mengajukan bukti antara lain:

- 1. Risalah pertemuan bipartite tanggal 16 Oktober 2006, 15 Januari 2007, 7 Februari 2007, dan 23 Februari 2007.**

Risalah pertemuan bipartit pada dasarnya diajukan oleh Para Tergugat sebagai bukti lawan untuk mematahkan dalil Penggugat khususnya berkaitan dengan masalah saat Pemutusan Perjanjian Sewa Tempat Usaha dilakukan.

2. Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 61 penjelasan huruf D.

Pasal 61 huruf D menyatakan bahwa *Force Majeure* atau Keadaan Memaksa adalah Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan.

Bukti ini diajukan oleh Para Tergugat untuk melawan dalil Penggugat berkaitan dengan *force majeure*. Para Tergugat mendalilkan batasan atau pengertian dari *force majeure* yang seharusnya menjadi perhatian dari Penggugat.

3. Surat SP Mandiri PT PLI No. 22/SPM PLI/MGT/VI/2007 kepada Penggugat tertanggal 7 Mei 2007 dan No. 23/SPM PLI/MGT/VI/2007 kepada Penggugat tertanggal 14 Mei 2007.

Para Tergugat melalui Serikat Pekerja Mandiri PT. Panen Lestari Internusa telah berusaha untuk menanyakan masalah penyaluran 214 pekerja melalui surat kepada Penggugat namun tidak pernah mendapatkan jawaban. Para

Tergugat mengajukan surat yang dikirimkan kepada Penggugat sebagai bukti surat. Surat ini dikirimkan Para Tergugat untuk mendukung investigasi Para Tergugat berkaitan dengan melawan dalil Penggugat yang menyatakan telah menyalurkan 214 pekerja ke unit usaha SOGO lainnya.

4. SE Menteri No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004.

Dalam proses pembuktian juga harus dibuktikan tentang itikad baik Penggugat dalam mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Berkaitan dengan masalah Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha pada dasarnya harus memperhatikan ketentuan Surat Edaran Menteri Nomor SE 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 yang pada intinya menyatakan bahwa:

".....Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya-upaya:

- a. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas,
- b. membatasi/menghapus kerja lembur,
- c. mengurangi jam kerja,
- d. mengurangi hari kerja,
- e. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu,
- f. tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya dan memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat".

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam pembuktian itikad baik Penggugat, yaitu upaya Penggugat menyalurkan 214 pekerja ke cabang SOGO lainnya, dan tidak mengangkat pekerja baru di cabang SOGO lain, sehingga pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dapat disalurkan ke cabang SOGO lain.

5. Surat PHK untuk Para Tergugat yang dikeluarkan Penggugat tanggal 28 Februari 2007.

Para Tergugat membuktikan bahwa PHK yang dilakukan sepihak oleh Penggugat adalah batal demi hukum. Bukti yang dihadirkan Para Tergugat antara lain:

- bukti surat tertanggal 28 Februari 2007 yang dikeluarkan oleh Penggugat berisi penetapan PHK.
- UU Ketenagakerjaan dimana PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (3) batal demi hukum
- Surat Disnakertrans DKI Jakarta no. 1798/1.835.3 tanggal 12 April 2007 bahwa PHK yang dilakukan Penggugat adalah batal demi hukum.

Para Pekerja ditawarkan kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja, sebagian ada yang menerima dan sebagian ada yang menolak. Pada tanggal 28 Februari 2007 malam, para pekerja yang tidak menerima kompensasi dan bertahan bekerja di SOGO Plaza Indonesia diusir oleh manajemen dan

sejak 1 Maret 2007 mereka tidak diperbolehkan memasuki SOGO Plaza Indonesia.

6. Kesepakatan Kerja Bersama.

Para Tergugat juga memberikan bukti berkaitan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu berupa Kesepakatan Kerja Bersama. Saat mengetahui tidak diteruskannya kontrak sewa SOGO di Plaza Indonesia, Serikat Pekerja Mandiri PT. Panen Lestari Internusa sudah memberikan jalan keluar agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yaitu dengan cara tidak menambah lagi Pekerja, tidak meneruskan kontrak dengan pihak penyedia jasa *outsourcing* dan menyebarkan Pekerja ke Site SOGO yang lain. Penggugat ternyata tidak menerima saran dari Serikat Pekerja Mandiri. Penggugat tetap meneruskan untuk menerima Pekerja baru di Site SOGO Departemen Store yang lain dan tidak menghentikan kontrak dengan *outsourcing*.

Dengan demikian Penggugat tidak melakukan efisiensi dan tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Penggugat tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja walaupun tindakan tersebut adalah pelanggaran atas Perjanjian Kerja Bersama pasal 54 ayat 2 point c yaitu:

"Perusahaan terpaksa mengadakan pengurangan tenaga kerja (misalnya karena reorganisasi, rasionalisasi) sesuai dengan keputusan pemerintah tentang Undang-Undang Pailit".

7. Data hasil investigasi SP Mandiri PT PLI.

Untuk mematahkan dalil Penggugat bahwa Penggugat telah menyalurkan 214 pekerja, Para Tergugat mengajukan bukti surat sebagai hasil investigasi. Melalui Serikat Pekerja Mandiri telah melakukan investigasi terhadap keberadaan para pekerja tersebut. Investigasi yang dilakukan Serikat Pekerja Mandiri sebetulnya bukanlah sesuatu yang harus dilakukan, jika pengusaha dalam hal ini PT PLI secara sukarela mau memberikan data mengenai keberadaan 214 pekerja yang disalurkan tersebut. Investigasi ini tentu dapat menyulitkan Para Tergugat yang diwakili oleh Serikat Pekerja Mandiri, karena membutuhkan dana dan waktu. Penggugat tidak membuktikan kemana 214 karyawan tersebut telah disalurkan ke unit-unit usaha Penggugat lainnya. Dilain pihak Para Tergugat dalam hal ini para pekerja melalui Serikat Pekerja Mandiri (SPM) PT Panen Lestari Internusa hanya dapat mendata bahwa kurang dari 65 orang pekerja yang dipekerjakan di unit-unit usaha lainnya yaitu SOGO Kelapa Gading, SOGO Pondok Indah Mall II, SOGO Plaza Senayan, SOGO Food Hall Plaza Indonesia, SOGO Food Hall Senayan City dan SOGO Food Hall Grand Indonesia.

8. Saksi.

Selain bukti surat Para Tergugat juga mengajukan saksi di persidangan dalam proses pembuktian, yaitu Palris Jaya. Kesaksian yang diberikan oleh Palris Jaya antara lain adalah: tidak benar penutupan SOGO dilakukan secara mendadak, bulan September 2006 telah ada pemberitahuan berupa surat dari pengelola Plaza Indonesia dan Manajemen SOGO Plaza Indonesia mengetahui penutupan tersebut sejak September 2006.

Dari proses persidangan yang dilakukan dalam kasus ini dapat dilihat bahwa beban pembuktian dalam hal ini tidak hanya diberikan oleh Pengusaha sebagai Penggugat tetapi juga kepada Para Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan demikian baik Penggugat maupun Para Tergugat dapat melakukan pembuktian. Hak Tergugat untuk mengajukan pembuktian adalah sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Yahya Harahap. Yahya Harahap mengatakan bahwa dalam beban pembuktian juga dikenal adanya bukti lawan yaitu memberi hak kepada pihak lawan mengajukan bukti lawan. Dalam teori dan praktik, bukti lawan selalu dikaitkan dengan pihak Tergugat.¹⁴⁶

¹⁴⁶ M Yahya Harahap, *Op.cit.*, hal 514.

Bukti lawan diartikan sebagai:¹⁴⁷

- a. Bukti yang diajukan Tergugat untuk kepentingan pembelaannya terhadap dalil dan fakta yang diajukan Penggugat.
- b. Berarti merupakan bukti penyangkalan atau bukti balasan terhadap pembuktian yang diajukan Penggugat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengajuan bukti lawan merupakan:
 - a. Upaya yang dilakukan salah satu pihak untuk membantah dan melumpuhkan pembuktian pihak lawan;
 - b. Upaya itu, merupakan hak yang diberikan undang-undang kepada pihak Tergugat, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1918 KUHPerdara, dengan syarat asal hal itu diajukan dalam persidangan pengadilan.

Pasal 1918 KUHPerdara berbunyi sebagai berikut:

"Suatu putusan Hakim yang telah memperoleh kekuatan mutlak dengan mana seorang telah dijatuhkan hukuman karena suatu kejahatan maupun pelanggaran, di dalam suatu perkara perdata dapat diterima sebagai suatu bukti tentang perbuatan yang telah dilakukan, kecuali jika dapat dibuktikan sebaliknya.

Ketentuan Pasal 163 HIR pada intinya menyebutkan bahwa siapa yang mendalilkan dia harus membuktikan.

¹⁴⁷ *Ibid.*

Ketentuan ini tentu berbeda dengan masalah pembuktian sebagaimana diatur dalam Pasal 91 UU No.2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam ketentuan Pasal 91 UU No.2 Tahun 2004 Tergugat juga harus membuktikan dengan cara memberikan tanpa syarat termasuk buku dan surat-surat yang diperlukan berdasarkan permintaan Majelis Hakim.

Pasal 91 UU No.2 Tahun 2004 menyebutkan :

1. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna menyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
2. Dalam hal keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Tidak disebutkan secara tegas dalam putusan apakah Majelis Hakim memang telah meminta Pihak Pengusaha maupun Para Tergugat untuk menunjukkan buku atau surat-surat lain yang diperlukan. Berkaitan dengan masalah kemampuan keuangan Penggugat, dalam pertimbangannya, Majelis Hakim hanya menyatakan bahwa Penggugat sebagai perusahaan juga tidak terbukti dan tidak membuktikan dirinya sedang

mengalami kerugian serius yang dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan keuangan.

Dalam kasus ini, Para Tergugat selain bertindak sebagai Para Tergugat juga bertindak sebagai Para Penggugat Rekonvensi. Para Tergugat dalam Jawabannya atas Gugatan Penggugat sekaligus juga mengajukan Gugatan Rekonvensi atau gugat balik. Dalam Gugatan Rekonvensi Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Penggugat/Tergugat Rekonvensi membayar upah Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi selama proses perselisihan dan menyatakan sita jaminan yang dimohonkan oleh Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi. Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi antara lain juga mohon agar Majelis Hakim mengabulkan gugatan Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya. Dalam mengajukan gugatan rekonvensi Para Tergugat/Penggugat Rekonvensi memang mengajukan sita jaminan berupa barang-barang milik Penggugat/Tergugat Rekonvensi.

Gugatan Rekonvensi ini dikabulkan karena dalam pertimbangannya Majelis Hakim menyatakan bahwa Para Penggugat telah menuntut tuntutan provisi agar Tergugat dihukum untuk membayar upah Para Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat dan Majelis Hakim memandang karena

tujuan provisi yang dimohonkan oleh Para Penggugat berkaitan dengan pokok Perkara, maka tuntutan provisi Para Penggugat dipertimbangkan dalam pokok perkara.

Penggugat Rekonvensi mendalilkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Tergugat Rekonvensi batal demi hukum karena belum mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Alat bukti surat lain yang cukup penting yang diajukan oleh Para Tergugat adalah adanya Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta melalui suratnya No.1798/-1.835.3 tertanggal 12 April 2007 dan ditembuskan kepada Gubernur DKI Jakarta, Sutiyoso dan Ketua Komisi E DPRD Propinsi DKI Jakarta memberikan jawabannya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah batal demi hukum.

Bukti surat ini memperkuat dalil Para Tergugat yang menyatakan bahwa tindakan Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat secara sepihak tanpa mengikuti ketentuan hukum Pasal 151 ayat 3 adalah salah sehingga Pemutusan Hubungan Kerja tersebut harus dinyatakan batal demi hukum sebagaimana isi dari Pasal 155 ayat 1 yang menyatakan: "Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Penetapan sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat 3 batal demi hukum".

Dengan demikian mendukung pertimbangan hakim dalam konpensi maka sebagaimana telah dipertimbangkan di bagian konpensi bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat Rekonpensi dengan alasan keadaan mendesak (*force majeure*) karena diakhirinya sewa tempat usaha Tergugat oleh Pemilik gedung tidak dapat dikabulkan.

Dari kasus ini dapat dilihat bahwa ketentuan Pasal 163 HIR pada dasarnya merupakan pedoman dan landasan ketentuan umum (*general rule*) dalam menerapkan pembagian beban pembuktian. Penerapan beban pembuktian tersebut diperlukan apabila Para Pihak yang berperkara saling mempersengketakan dalil gugatannya yang diajukan penggugat.

Adanya teori beban pembuktian ini juga berlaku bagi pengadilan-pengadilan yang berada di bawah pengadilan umum dan menggunakan hukum acara perdata, termasuk Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam praktek gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, teori beban pembuktian ini dapat menjadi kendala terutama apabila gugatan diajukan oleh pihak buruh atau pekerja.

Dalam sengketa yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja untuk menyatakan dirinya tidak bersalah, pihak yang berkepentingan harus menggugat. Pada umumnya pekerja merasa tidak terima dengan adanya Pemutusan

Hubungan Kerja dan pekerja yang mengajukan gugatan. Artinya, akan dibutuhkan biaya, waktu, dan seterusnya. Hal ini tentu merupakan hal yang tidak mudah bagi seorang pekerja. Pekerja adalah pihak yang secara ekonomis lebih lemah, maka seharusnya pekerja mendapat perlindungan hukum yang lebih dari pengusaha.

Selain masalah perekonomian, masalah pengetahuan di bidang hukum serta kemampuan untuk mendapatkan bukti-bukti juga menjadi kendala pekerja. Pekerja seringkali mengalami kesulitan dalam mengajukan bukti di pengadilan hubungan industrial. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kedudukan pekerja karena hakim akan menilai peristiwa hukum dari bukti-bukti yang diajukan. Lemahnya bukti-bukti yang diajukan juga akan mempengaruhi putusan dari Majelis Hakim. Majelis Hakim tentu akan menjatuhkan putusan yang merugikan pekerja jika tidak adanya bukti yang kuat.

Dengan kondisi yang lemah tersebut maka sudah seharusnya pekerja mendapatkan bantuan advokasi dari penasihat hukum ataupun dukungan dari Serikat Pekerja. Dengan demikian pekerja tahu apa yang harus mereka lakukan dan sadar akan hak-hak mereka. Peran Serikat

Pekerja ini sesuai dengan ketentuan Pasal 87 UU No.2 Tahun 2004.¹⁴⁸

Peran Serikat Pekerja ini juga diperkuat oleh Pendapat dari Bapak Odi dari Serikat Pekerja Mandiri PT Panen Lestari Internusa. Peran dari Serikat Pekerja ini sangat membantu Para Pekerja yang mengalami kesulitan dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian langkah-langkah yang diajukan oleh Para Pekerja menjadi lebih terarah.¹⁴⁹

Sengketa tentang Pemutusan Hubungan Kerja seringkali terjadi karena Pekerja sebagai Penggugat adalah pihak yang hubungan kerjanya diputuskan oleh Pengusaha atau Pemberi Kerja. Untuk itu seharusnya Pengusaha atau Pemberi Kerja mampu menunjukkan alasan atau bukti-bukti yang menyatakan bahwa Pekerja memang melakukan kesalahan sehingga perlu dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja. Apabila pengusaha atau pemberi kerja tidak dapat menunjukkan bukti-bukti tersebut maka sudah dapat dipastikan bahwa tindakan pengusaha atau pemberi kerja tersebut merupakan tindakan yang sangat

¹⁴⁸ Pasal 87 UU No.2 Tahun 2004 menyebutkan: Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

¹⁴⁹ Wawancara dengan Bapak Odi dari Serikat Pekerja Mandiri PT Panen Lestari Internusa di Jakarta tanggal 10 Juli 2008.

semena-mena dan tidak melindungi kepentingan buruh atau pekerja.

Pengajuan gugatan memang sering diajukan oleh Pekerja sebagai pihak yang diputus hubungan kerjanya, namun bukan berarti Pengusaha tidak dapat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja. Salah satu contohnya adalah sebagaimana yang terjadi dalam kasus di atas dalam Putusan Nomor 136/PHI.G/2007/PN.JKT.PST.

Tindakan yang semena-mena ini dapat terlihat dari contoh kasus sebagaimana diuraikan di atas. Pemberi Kerja atau pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja hanya berdasarkan pertimbangan mereka saja dan tidak mempertimbangkan apa yang seharusnya dan nasib para pekerja. Pengusaha dalam hal ini melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pemahaman *force majeure* yang salah dan digunakan sebagai alasan pembenar untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Tidak adanya alasan yang kuat yang mendasar yang digunakan oleh Pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja seringkali mengakibatkan terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial. Pada akhirnya dapat dikatakan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial tidak akan terlepas dari sikap pengusaha terhadap pekerja selama ini. Masalah ketenagakerjaan adalah masalah yang

berhadapan dengan manusia maka dalam menghadapi setiap perselisihan selalu mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan. Jangan pernah bersikap angkuh, sombong, memandang kecil dan enteng terhadap pekerja apapun jabatannya. Setiap manusia selalu berharap dirinya dihargai sebagai manusia yang mempunyai martabat dan harga diri.¹⁵⁰

C. PEMBUKTIAN DI NEGARA LAIN

Hak dan kewajiban pokok pekerja dan pemberi kerja adalah menyangkut pelaksanaan kerja dan imbalan atas kerja tersebut. Hal ini juga ditegaskan dalam pengertian hubungan kerja menurut Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari definisi tersebut jelaslah bahwa pelaksanaan kerja merupakan salah satu aspek mendasar dalam hubungan kerja.

¹⁵⁰ Aulia Kemalsjah Siregar, "Hukum Acara Perselisihan Perburuhan", Pendidikan Profesi Advokat Universitas Atmajaya, HKHPM dan Peradi, Jakarta 1 Agustus 2005, hal. 7.

Hubungan hukum yang tertuang dalam Perjanjian Kerja merupakan bukti sering diajukan oleh para pekerja atau buruh dalam kaitannya dengan kasus Pemutusan Hubungan Kerja. Negara penganut paham sosialis demokratis biasanya akan menempatkan hukum ketenagakerjaan pada 'area abu-abu'. Hal ini dapat diperhatikan pada hukum ketenagakerjaan di negara-negara Eropa Barat, seperti Belanda dan Jerman. Negara-negara ini menerapkan kombinasi antara hukum publik dan privat dalam pengaturan masalah tersebut. Beda halnya di negara-negara penganut paham liberal atau pasar bebas. Di Inggris, misalnya, perjanjian kerja hanya dilihat sebagai perjanjian murni. Sehingga, tidaklah aneh apabila pemutusan hubungan kerja di negara-negara Eropa Barat biasanya juga akan melibatkan dua jalur tersebut.¹⁵¹

Indonesia sedang mencoba mengambil model ala Eropa Barat ini. Pada kondisi biasa, pemutusan hubungan kerja harus melalui penetapan lembaga yang dibentuk oleh pemerintah sehubungan dengan perlindungan atas posisi

¹⁵¹ Imam Nasima, "Pecat Ditempat Anak Haram Hukum Ketenagakerjaan?" <<http://nasima.wordpress.com/2007/07/01/pecat-di-tempat-anak-haram-hukum-ketenagakerjaan/>> diakses Juni 2008.

rentan pekerja/buruh. Meski begitu, dalam hal kondisi yang luar biasa, pecat di tempat tetap saja bisa terjadi.

Dalam hukum Belanda aturan tentang *ontslag op staande voet* (pecat di tempat) diatur dalam pasal 7:677, 7:678, dan 7:679 BW (KUH Perdata Belanda). Artinya, dalam hal ini yang dilihat memang aspek perjanjian kerjanya. Di sana tercantum *dringende redenen* (alasan-alasan mendesak) yang dapat menjadi dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja seketika. Pihak yang memecat harus memberitahukan alasannya ke pihak yang dipecat. Alasan tersebut mesti berhubungan dengan tindakan atau kondisi personal pihak yang dipecat. Doktrin '*de druppel die de emmer doet overlopen*' (tetes air yang membuat ember luber) dianggap berlaku. Artinya, kesalahan sepele yang diawali kesalahan-kesalahan sebelumnya, dapat mempengaruhi tingkat keseriusan kesalahan yang dibuat.¹⁵²

Apabila pihak yang dipecat keberatan, ia dapat mengajukan banding ke pengadilan. Hakim akan memutuskan '*in concreto*' apakah pemecatan sah dengan memperhatikan alasan pemecatan. Bukan pihak yang dipecat yang harus datang dengan pembuktian bahwa alasan pemecatan tidak berdasar, namun pihak yang memecat yang harus membuktikan

¹⁵² *Ibid.*

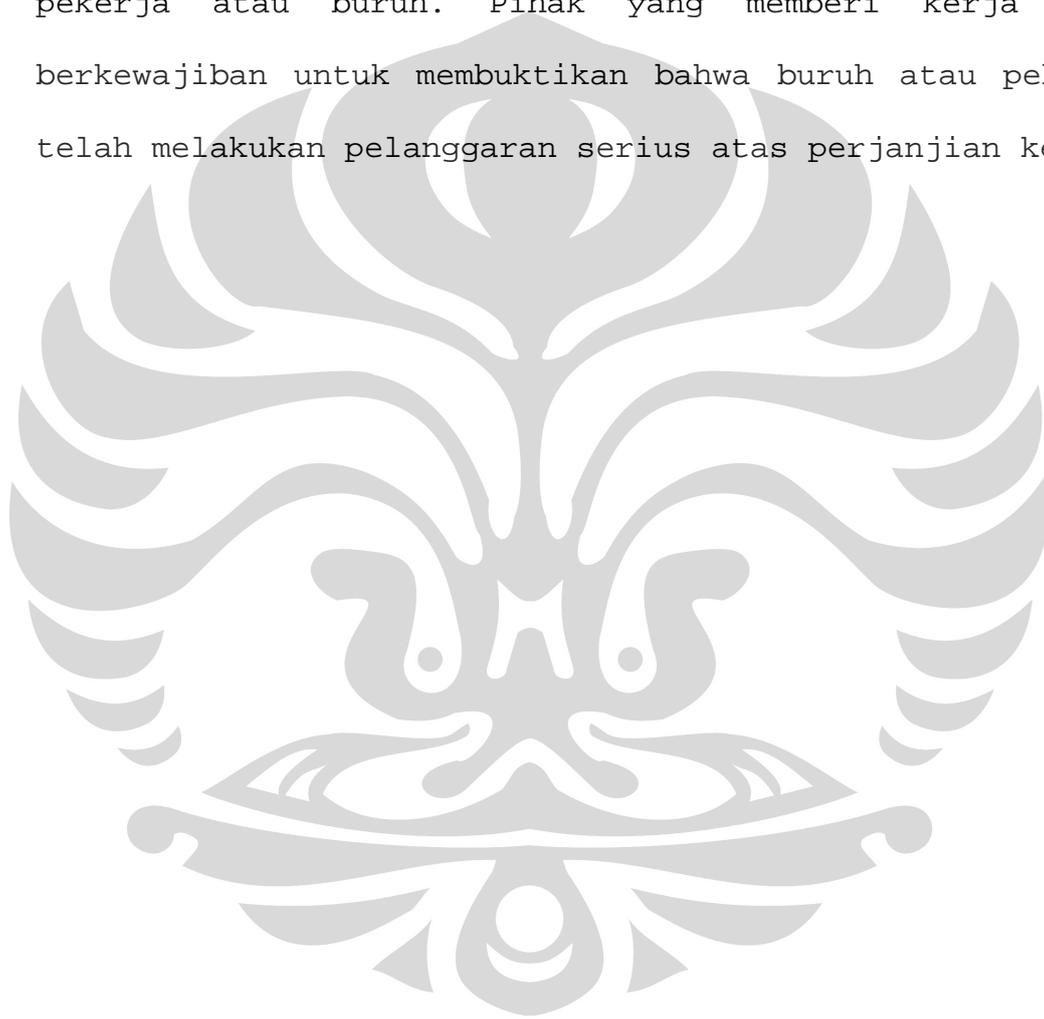
bahwa alasan tersebut memang berdasar. Sehingga jelas bahwa beban pembuktian ada pada pihak yang memecat. Juga tak kalah penting teguran yang diberikan pemberi kerja. Artinya, pekerja memang sudah berkali-kali berbuat hal tersebut, tanpa mengindahkan teguran pihak pemberi kerja. Apabila pemecatan tidak sah, selain hubungan kerja dianggap tidak pernah putus, maka pemberi kerja juga harus bersiap diri untuk memberikan ganti rugi yang nilainya tidak kecil.¹⁵³

Di dalam hukum Inggris, seperti telah disebutkan di atas, perjanjian kerja dilihat murni sebagai perjanjian biasa. Pada prinsipnya ke dua belah pihak dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan apapun, selama mereka memenuhi jangka waktu (*termijn*) pemutusan hubungan kerja. Apabila masa tunggu tersebut dilanggar, seperti pada kejadian pecat di tempat (*summary termination* atau *instant dismissal*), maka pemutusan tersebut masuk kategori pemecatan yang tidak diperbolehkan (*wrongful dismissal*) dan mengakibatkan wanprestasi, kecuali pihak yang memutuskan dapat menunjukkan pihak sebaliknya telah

¹⁵³ *Ibid.*

melakukan pelanggaran serius atas perjanjian kerja (*repudiation*).¹⁵⁴

Dengan demikian dalam hukum Inggris beban pembuktian tidak semata-mata dibebankan kepada para pekerja atau buruh. Pihak yang memberi kerja juga berkewajiban untuk membuktikan bahwa buruh atau pekerja telah melakukan pelanggaran serius atas perjanjian kerja.



¹⁵⁴ *Ibid.*

BAB V**PENUTUP****A. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah :

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menempatkan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bagian dari peradilan umum. Dengan demikian, terkait dengan proses beracaranya digunakan pula hukum acara perdata sebagaimana diatur dalam Pasal 55 dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses pembuktian yang digunakan juga tetap berpedoman kepada hukum acara perdata dan tidak menggunakan ketentuan hukum yang bersifat khusus.

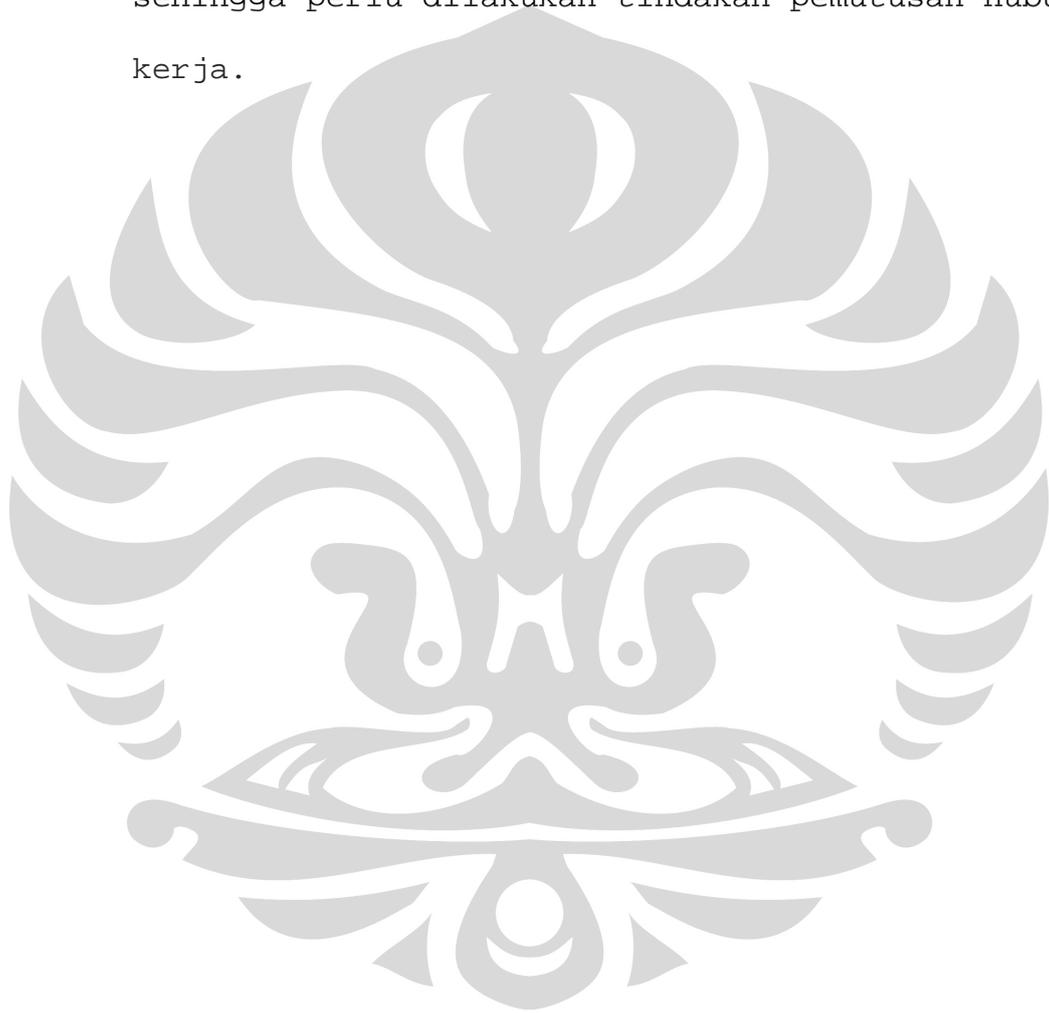
2. Dalam mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial, pekerja atau buruh seringkali mengalami kendala. Tingkat ekonomi yang rendah, pengetahuan tentang hukum serta keterampilan buruh yang sangat minim dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial membuat buruh tidak berdaya dalam menuntut haknya. Bukti-bukti yang diajukan oleh buruh seringkali lemah dan hal ini mengakibatkan gugatan buruh tidak diterima atau dikalahkan di pengadilan.
3. Sistem pembuktian yang digunakan dalam Pengadilan Hubungan Industrial belum melindungi kepentingan pekerja atau buruh khususnya dalam perkara pemutusan hubungan kerja. Pekerja atau buruh memiliki keterbatasan untuk mendapatkan bukti-bukti untuk diajukan ke Pengadilan. Hal ini tentu memberatkan karena berdasarkan hukum acara perdata beban pembuktian dibebankan kepada pihak yang menggugat. Dalam gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, gugatan umumnya diajukan oleh pekerja atau buruh dan untuk itu pekerja atau buruh berkewajiban untuk dapat membuktikan dalil-dalil yang dia ajukan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pemerintah harus mengatur masalah pembuktian dalam Pengadilan Hubungan Industrial secara khusus. Pembuktian seharusnya tidak semata-mata berpedoman pada hukum acara perdata namun diatur dalam hukum acara yang khusus diterapkan di Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Pemerintah seharusnya lebih memperhatikan nasib dan perlindungan hukum dari para buruh atau pekerja. Para buruh atau pekerja yang mengalami tindakan yang semena-mena dari para pengusaha atau pemberi kerja seharusnya mendapatkan bantuan hukum secara cuma-cuma untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian diharapkan keterbatasan pengetahuan dalam bidang hukum, keterbatasan bidang ekonomi untuk membayar penasihat hukum, dan keterbatasan waktu serta biaya untuk mengurus kasus di Pengadilan dapat diatasi.
3. Dalam mengatur masalah pembuktian secara khusus, perlu dipertimbangkan tentang beban pembuktian. Sebaiknya beban pembuktian diberikan kepada pihak

pengusaha yang memutuskan hubungan kerja kepada pekerja atau buruh. Pengusaha harus dapat membuktikan bahwa pekerja atau buruh benar-benar melakukan suatu kesalahan yang sangat serius sehingga perlu dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin, Zainal, et al. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Disertai Contoh Kasus*. Cet. 1. Jakarta: DSS Publishing, 2004.
- Djumaldi, FX. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Fuady, Munir. *Pengantar Hukum Bisnis Menata Bisnis Modern di Era Global*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002.
- Goenawan Oetomo, R. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Grhandhika Binangkit Press, 2004.
- Hakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Mamudji, Sri; Hang Rahardjo. *Teknik Menyusun Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta, 2002.
- Mertokusumo, Sudikno. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 1985.
- Nurima, Ramadi Renal. "Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dalam Pengadilan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." Skripsi Universitas Indonesia, Jakarta, 2006.

- Rajagukguk, H.P. "Transformasi Ketenagakerjaan. Perwujudan Standar Hak-Hak Normatif dan Politik bagi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Era Pasar Bebas" dalam *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002.
- Rasaid, M Nur. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika, 1999.
- Satrio, J. *Hukum Perikatan Pada Umumnya*. Bandung: Alumni, 1999.
- Shamad, Yunus. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia, 1995.
- Sinaga, Marsen. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Perhimpunan Solidaritas Buruh, 2006.
- Soebekti, R, *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Cet. 3. Jakarta: Penerbit UI, 1986.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1999.
- Sutantio Retnowulan; Iskandar Oeripkartawinata. *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Mandar Maju, 1989.
- Syahrani, Riduan. *Seluk-beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*. Bandung: Alumni, 2000.
- Tim Pengajar Hukum Perburuhan. *Hukum Perburuhan*. Buku Ajar A. Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000.

B. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 tahun 1957. LN tahun 1957 No. 42. TLN No. 1227.

_____. *Undang Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.* UU No.12 tahun 1964. LN tahun 1964 No.93. TLN No.2686.

_____. *Undang Undang tentang Kamar Dagang dan Industri.* UU No.1 tahun 1987. LN tahun 1987 No. 8. TLN No.3346.

_____. *Undang Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.* UU No.21 tahun 2000. LN tahun 2000 No.131. TLN No.3989.

_____. *Undang Undang tentang Ketenagakerjaan.* UU No.13 tahun 2003. LN tahun 2003 No.39. TLN No.4279.

_____. *Undang Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.* UU No.2 Tahun 2004. LN tahun 2004 No.6. TLN No.4356.

_____. *Undang Undang tentang Kekuasaan Kehakiman.* UU No.4 tahun 2004. LN tahun 2004 No. 8. TLN No.4358.

_____. *Undang Undang tentang Peradilan Umum.* UU No.8 tahun 2004. LN tahun 2004 No. 34. TLN No.4379. *Perubahan atas, UU No. 2, LN No. 20 tahun 1986, TLN No. 3327*

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]. Diterjemahkan oleh Soedharyo Soimin. Jakarta: Sinar Grafika, 2003.

C. Keputusan Menteri

Departemen Tenaga Kerja. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja Ditingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.* Kepmen Tenaga Kerja no. 15A/MEN/1994.

D. Internet

- Asfinawati. "MaPPI FHUI." <<http://www.pemantauperadilan.com/detil/detil.php?id=207&tipe=kolom>>. 28 Maret 2005.
- Dwi S. "Buruh dan Keadilan dalam Hukum Indonesia." <<http://lawyerindonesia.blogspot.com/2007/08/buruh-dan-keadilan-dalam-negara-hukum.html>>. Januari 2007.
- Hanartani, Myra M. "Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." <http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/voll_vi_2004/undang_2_2004.php>. Maret 2007.
- Bukit,Kelelung. "Beberapa Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan Di dalam Dan Di Luar Pengadilan." Fakultas Hukum Program Studi Hukum Administrasi Negara Universitas Sumatera Utara <<http://library.usu.ac.id/download/fh/hkmadm-kelelung.pdf>>.
- Kml. "Gugatan Kabur, Sidang Pengadilan Kembali Ricuh Putusan PHI." <<http://hukumonline.com/detail.asp?id=17435&cl=Berita>>. 23 Agustus 2007.
- Santosa,Ibnu. "Buruh pada UU PPHI." <<http://www.suaramerdeka.com/harian/0709/06/opi04.htm>>. 6 September 2007.
- Simanjuntak, Payaman J. "Pengadilan Hubungan Industrial." <http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/info_hukum4_06/pengadilan_hi.pdf>. 1 Nopember 2007.
- Sinaga, Mersen. "PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Kerja, Tinjauan Kritis atas Undang-undang tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI)." <www.pemantauperadilan.com>. Nopember 2007.
- Sudarto. "Problem Buruh Dan Tanggungjawab Negara." <<http://www.kompas.co.id/kompas-cetak/0703/05/jatim/63277.htm>>. 20 April 2007.

Sunarno. "Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial." sumber: Informasi Hukum Vol. I Tahun VII, 2005. <http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/informasi_hukum/vol1_vi_2005/Penyelesaian_perselisihan.php>. diakses tanggal 20 September 2007.

Syamsudin, Mohd. Syaufi. "Sejarah Singkat Perselisihan Industrial dan Peranan Pegawai Perantara." <<http://www.nakertrans.go.id/phk/sejarah.php>>. Nopember 2007.

Uwiyono, Aloysius. "Refleksi Masalah Hukum Perburuhan tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan tahun 2006." <<http://www.ui.edu/indonesia/main.php?hlm=berita&id=2006-01-02%2010:37:40>>. 21 Juni 2007.

