

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai Undang-Undang baru yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya mengenai hukum acara yang dipakai dalam Pengadilan Hubungan Industrial perihal penggabungan gugatan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan hasil analisis bahan hukum dan data pendukung lainnya, diperoleh jawaban atas permasalahan yang pertama, bahwa penggabungan dua atau lebih perselisihan hubungan industrial dalam satu gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan sepanjang antara perselisihan yang satu dengan perselisihan yang lainnya mempunyai hubungan yang erat (mempunyai hubungan sebab akibat), dan sesuai dengan pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka jenis perselisihan yang boleh digabung hanyalah perselisihan hak dan/ atau perselisihan kepentingan yang diikuti oleh perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan untuk permasalahan yang kedua, bahwa konsekuensi atau akibat hukum dari penggabungan gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pertama, apabila gabungan gugatan tersebut tidak melampiri risalah penyelesaian lewat

jalur mediasi atau konsiliasi, atau melampirkan hanya satu risalah untuk satu macam perselisihan yang digabung dalam gugatan, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada Penggugat. Kedua, proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial baik untuk penggabungan gugatan boleh dengan acara biasa atau dengan acara cepat. Ketiga, beberapa perselisihan dalam satu gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial diputus dalam satu putusan, yang tentu saja dengan amar yang berdiri sendiri, perselisihan yang harus diputus terlebih dahulu dapat diputus melalui putusan sela atau pada putusan akhir dengan amar putusan yang ditulis terlebih dahulu dari amar putusan yang lain. Keempat, tidak semua perselisihan yang telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan upaya hukum kasasi. Meskipun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur perihal penggabungan gugatan, namun belum dapat menjelaskan secara rinci dan jelas perihal penggabungan perselisihan hubungan industrial dalam satu gugatan. Pengaturan yang tidak rinci dan jelas seperti itu dapat menimbulkan kerancuan dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga akan menghambat jalannya upaya penyelesaian perselisihan. Untuk itu perlu ada aturan yang tegas, jelas dan lengkap khususnya perihal penggabungan gugatan dalam hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. dengan sederhana, cepat dan biaya ringan, mulai dari perundingan Bipartite, Perundingan Mediasi, hingga pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penulis dalam hal ini akan mencoba menyampaikan permasalahan yang terjadi antara Agus Prihartanto dan Asep Syaipudin dengan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Bekasi, yang mana Agus Prihartanto dan Asep Syaipudin di Putus Hubungan kerjanya oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Bekas, dan melakukan upaya penyelesaian di tingkat Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, dengan Anjuran dan Risalah Agus Prihartanto Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan Anjuran dan Risalah Asep Syaipudin Perselisihan Hak yang diikuti Pemutusan Hubungan Kerja, dengan dikeluarkannya Anjuran dan Risalah Agus Prihartanto dan Asep Syaipudin oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, maka Agus Prihartanto dan Asep Syaipudin melalui serikat pekerja mengajukan gugatan dengan menggabungkan dua perselisihan di Pengadilan Hubungan industiral, yang mana meminta untuk di pekerjakan kembali dan dibayarkan upah proses dan serta uang THRnya, dengan Nomor perkara 58/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg, pada tanggal 1 Juli 2020, putusan majelis Hakim menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard), yang mana Majelis Hakim berpendapat gugatan Para Penggugat menjadi tidak jelas permasalahannya karena menggabungkan lampiran 2 (dua) anjuran

dengan masalah yang berbeda dalam satu gugatan, dengan demikian gugatan Para Penggugat adalah cacat formil, sedangkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan : Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.¹

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mencoba merumuskan judul Skripsi terkait tentang gugatan perselisihan yang menggabungkan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Perselisihan Hak yang diikuti Pemutusan Hubungan kerja yang diberikan putusan oleh majelis Hakim Pengadilan khusus Hubungan Industrial yaitu menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*), yang nama Pekerja/buruh sudah di akhiri Hubungan Kerjanya dan tidak mempunyai penghasilan lagi oleh karena itu Para Penggugat menggabungkan 2 (dua) permasalahan dalam 1 (satu) gugatan yang berdasarkan asas sederhana, cepat, dan biaya ringan, adalah merupakan salah satu upaya bagi pekerja/buruh/Para penggugat untuk bisa mengajukan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial.

¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Secara lengkap penulis memberi judul skripsi penelitian ini dengan judul ” **TINJAUAN YURIDIS DALAM PENGGABUNGAN BEBERAPA JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM SATU SURAT GUGATAN YANG DIAJUKAN KE PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDY KASUS PUTUSAN PENGADILAN No. 58/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.BDG)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implikasi Hukum terhadap Penggabungan Beberapa Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Satu Surat Gugatan Yang Diajukan Ke Pengadilan Hubungan Industrial?
2. Bagaimana Pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Nomor : 58/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-Bdg terhadap penggabungan perkara hubungan industrial?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. adapun tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan Skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui Implikasi Hukum terhadap Penggabungan Beberapa Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Satu Surat Gugatan Yang Diajukan Ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Untuk mengetahui Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor : 58/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-BDG terhadap penggabungan perkara hubungan industrial

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Memberi wawasan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait Implikasi Hukum terhadap Penggabungan Beberapa Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Satu Surat Gugatan Yang Diajukan Ke Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi para pihak terkait dengan masalah Implikasi Hukum terhadap Penggabungan Beberapa Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Satu Surat Gugatan Yang Diajukan Ke Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Untuk memberikan informasi dan masukan bagi masyarakat luas terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. Landasan Teori

1. Teori Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memperluas pengertian perselisihan hubungan industrial dengan mendefinisikan perselisihan hubungan

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

Mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akan diarahkan kepada terciptanya kondisi harmoni sebagaimana tersebut di atas, sehingga proses penyelesaian perselisihan yang ada, baik penyelesaian melalui Bipartite maupun melalui Tripartite, baik melalui proses *Adjudicatie* (melalui pengadilan) maupun *Non Adjudicatie* (di luar pengadilan) semua tertuju kepada terciptanya industrial Peace. Di samping itu, juga dipenuhi asas sederhana, cepat, dan murah, sehingga lembaga yang ditunjuk oleh peraturan perundang-undangan memenuhi pelayanan yang baik bagi masyarakat.²

Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ada 4 Jenis Perselisihan di dalam Hubungan Industrial, yaitu :

- a) Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan,

² Anwar Budiman, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta Timur : Bidik Phronesis Publishing, 2019), hlm 217.

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- b) Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban ke serikat pekerjaan.

2. Teori Penyelesaian Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dapat dilakukan sebagai berikut:

- a) Penyelesaian sengketa diluar pengadilan, yaitu:
- Penyelesaian Melalui Bipartit
 - Penyelesaian Melalui Mediasi
 - Penyelesaian Melalui Konsiliasi

- Penyelesaian Melalui Arbitrase
- b) Penyelesaian sengketa didalam pengadilan yaitu:
- Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial
 - Penyelesaian Melalui Mahkamah Agung

Upaya hukum yang dapat dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja dalam perkara perselisihan hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu:

1. Bipartite

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.³ Menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

2. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau mediator yang netral.⁴

³ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pasal 1 Angka 10.

⁴ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pasal 1 Angka 11.

3. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.⁵

4. Pengadilan hubungan industrial (PHI)

Jika tidak terdapat kesepakatan didalam musyawarah maka perselisihan akan dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial. lembaga peradilan perburuhan/hubungan industrial ini menjadi penting karena realitas menunjukkan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha sulit dihindari. Untuk itu perlu kehadiran lembaga pengadilan hubungan industrial yang berada dalam wilayah kekuasaan kehakiman yang dapat menyelesaikan sengketa sesuai dengan prinsip-prinsip peradilan cepat, murah dan biaya ringan sangat didambakan.

5. Kasasi (Mahkamah Agung)

Mahkamah Agung adalah hakim kasasi jika terdapat keberatan atas putusan yang telah diputuskan pengadilan hubungan industrial dalam perselisihan hubungan industrial.

3. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum menginginkan hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan secara tegas bagi setiap peristiwa konkret dan tidak boleh ada

⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pasal 1 Angka 13.

penyimpangan ada tertulis istilah *fiat justitia at pcreat mundus* yang diterjemahkan secara bebas menjadi meskipun dunia runtuh hukum harus ditegakkan yang menjadi dasar dari asas kepastian dianut oleh aliran positivisme.⁶

4. Teori Hak Dan Kewajiban

1. Hak Pekerja

Hak adalah kekuasaan atau wewenang yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan atau berbuat sesuatu.⁷ Pengertian lain dari hak adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum. Misalnya adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum terhadap seseorang yang bekerja dalam pekerjaannya dengan menerima upah atau gaji.⁸

2. Kewajiban Pekerja

Kewajiban adalah segala sesuatu yang wajib dilaksanakan atau keharusan yang harus kita laksanakan.⁹ Sehingga kewajiban itu sesuatu yang wajib diamalkan dan dilakukan atau keharusan, Misalnya kita menolong orang menderita kecelakaan, pekerja itu disebut dengan orang bekerja sesuai dengan kewajiban pekerja.

⁶ Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum oleh hakim dalam perspektif Hukum Progresif*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2011) hlm. 131.

⁷ J.C.T. Simorangkir Dkk, *Kamus Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2000) hlm 60.

⁸ H. Zaeni Asyhadie, & Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013) hlm 74.

⁹ W. J. S. Poerwadarminta, *Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2003) hlm 857.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Penelitian yuridis normatif yakni, penelitian terhadap penerapan hukum. Penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang dimulai dari analisa terhadap pasal-pasal peraturan perundang-undangan yang mengatur terhadap permasalahan yang berkaitan dengan rumusan masalah sedangkan penelitian secara yuridis maksudnya penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada atau pun terhadap data sekunder yang digunakan dan bersifat normatif adalah penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan antara satu peraturan dengan peraturan yang lain dan penerapan dalam prakteknya yakni putusan Nomor. 58/Pdt.sus-Phi/2020/PN.Bdg. yang telah berkekuatan hukum tetap. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder berupa perundang-undangan dan buku-buku yang ditulis oleh para ahli hukum yang sangat relevan dengan materi yang dibahas, sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.¹⁰

Tinjauan penelitian berdasarkan sudut pandang diatas, dapat digabungkan secara serasi sehingga diperoleh sistematika mengenai macam-macam penelitian secara umum dan pembagiannya berdasarkan

¹⁰ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm 13.

tujuan penelitian hukum. Sebagai contoh: penelitian terhadap asas-asas hukum merupakan penelitian *fact finding* dan mungkin juga penelitian *problem, problem identification, dan problem solution*.¹¹

Bahan – Bahan Penelitian

Penulis mengumpulkan bahan-bahan penelitian berdasarkan data sekunder yang sesuai dengan jenis penelitian yang penulis tulis antara lain:

- a. Bahan hukum primer terdiri dari undang-undang, peraturan yang setaraf dan putusan pengadilan hubungan industrial Nomor. 58/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Bdg.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer yakni dari buku – buku, pendapat ahli, keilmuan, dan pengalaman praktek penulis.
- c. Bahan hukum tersier yaitu terdiri dari Makalah, koran, Uploud internet.

¹¹ Zaenudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : sinar grafika, 2009), hlm 22.