

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
MENGUNAKAN *ACTE VAN DADING***

***INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES SETTLEMENT USES ACTE VAN  
DADING***

**Ari Yuliastuti, Emi Syarif**

Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan  
Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan, DKI Jakarta  
*arie\_yuliacancer@yahoo.com, emi.elmyanda@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibagi dalam dua cara. Yang pertama penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dan yang kedua penyelesaian perselisihan di pengadilan. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan menggunakan pendekatan musyawarah sedangkan penyelesaian perselisihan di pengadilan menggunakan pendekatan hukum. Penyelesaian perselisihan di pengadilan harus dilakukan setelah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan gagal mencapai kesepakatan. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur penyelesaian perselisihan di pengadilan melalui musyawarah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan solusi apabila pekerja dan pengusaha tetap ingin menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah ketika proses sudah sampai di pengadilan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan menggunakan bahan-bahan hukum sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja dan pengusaha dapat menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah meskipun perselisihan tersebut sudah di pengadilan jika dalam musyawarah tersebut para pihak dapat mencapai kesepakatan maka kesepakatan tersebut harus buat dalam Akta Perdamaian (*Acte Van Dading*). Kesimpulan dari penelitian ini adalah pekerja dan pengusaha masih dapat menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah meskipun perselisihan tersebut sudah di pengadilan.

Kata Kunci; Perselisihan Hubungan Industrial; Musyawarah; Pengadilan; Acte Van Dading

**ABSTRACT**

*The industrial relations dispute settlement according to Act Number 2 Year 2004 Concerning Industrial Relations Dispute Settlement is divided into two manners. The first is out court dispute settlementt and the second is in court dispute settlement. The out court dispute settlement uses deliberation approach while the in court dispute settlement uses legal approach. The in court dispute settlement must be carried out after the out court dispute settlement is failure to make agreement. The Act Number 2 Year 2004 does not oversee the in court dispute settlemen through deliberation. The objective of this research is to get solution if the employee and the employer still want to settle the dispute through deliberation when the process has been in court. This research uses the normative law research method and uses secondary law materials. The result of this research showed that the employee and the the employer could settle the dispute through deliberation eventhough the dispute has been in court if in this deliberation the parties could make agreement then this agreement must be made in peace agreement contract (Acte Van dading). The conclusion of this research is the employee and the the employer could still settle the dispute through deliberation eventhough the dispute has been in court.*

*Keywords: Industrial Relations Dispute; Deliberation; The Court; Acte Van Dading*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perlindungan bagi pekerja yang paling banyak dan lengkap yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah perlindungan bagi pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini dapat dipahami karena bagi pekerja PHK adalah sesuatu yang memberatkan. Oleh karena itu buruh harus dilindungi terhadap terjadinya PHK. Perlindungan itu meliputi upaya pencegahan, larangan-larangan PHK, alasan-alasan PHK, dan hak-hak yang diterima buruh sebagai kompensasi atas terjadinya PHK dalam bentuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah.<sup>1</sup>

Secara garis besar perlindungan hukum yang diberikan oleh peraturan ketenagakerjaan kepada pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dibagi dalam tiga kelompok yaitu Prosedur PHK, Alasan PHK dan Hak-hak (kompensasi) PHK yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang di PHK. Dengan diaturnya ketentuan tentang prosedur PHK dan alasan PHK maka buruh dilindungi oleh undang-undang dari PHK yang dilakukan secara *sewenang-wenang* oleh pengusaha. Apabila prosedur PHK dan alasan PHK yang telah ditentukan oleh undang-undang tidak dipenuhi oleh pengusaha maka PHK yang dilakukan pengusaha tersebut bisa dikategorikan sebagai *PHK yang tidak sah* dan pekerja harus *dipekerjakan kembali*. Sedangkan hak-hak pekerja yang di PHK dapat berupa uang yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan atau uang pisah. Hak-hak pekerja yang berbentuk uang tersebut menjadi bekal bagi pekerja yang di PHK selama mencari pekerjaan yang baru atau memulai kehidupan yang lain.

Perlindungan hukum kepada pekerja di Indonesia ditempatkan dalam dua wilayah hukum yaitu hukum publik dan hukum privat. Hukum publik lazimnya dirumuskan sebagai hukum yang mengatur kepentingan umum, kepentingan penguasa dan warga negaranya. Hukum publik ini adalah keseluruhan peraturan yang merupakan dasar negara dan mengatur bagaimana cara negara melaksanakan tugasnya. Jadi merupakan perlindungan kepentingan negara, karena memperhatikan kepentingan

umum maka pelaksanaan peraturan hukum publik dilakukan oleh penguasa. Hukum privat adalah hukum antar perorangan yang mengatur hak dan kewajiban perorangan yang satu terhadap yang lain di dalam hubungan keluarga dan pergaulan masyarakat, pelaksanaannya diserahkan kepada masing-masing pihak.<sup>2</sup> Contoh dari hukum publik yaitu hukum pidana sedangkan contoh hukum privat adalah hukum perdata. Jadi peraturan perundang-undangan di Indonesia di dalam memberikan perlindungan kepada pekerja dengan memberikan sanksi yang bersifat perdata maupun pidana kepada pengusaha yang melanggar hak-hak pekerja.

Contoh perlindungan hukum bagi pekerja yang berada di wilayah hukum privat yaitu apabila pengusaha melakukan PHK terhadap pekerjanya maka pengusaha harus memberikan hak-hak pekerja yang berbentuk uang yang jenis dan cara penghitungan hak-hak telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Apabila pengusaha tidak memberikan hak-hak tersebut atau memberikan tetapi kurang dari jumlah yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan maka untuk mendapatkannya pekerja bersangkutan harus mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial agar hak-hak tersebut diberikan.

Sanksi bersifat perdata atau berada di wilayah hukum privat, konsekuensinya penerapan sanksi tergantung dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Apabila sanksi tersebut tidak dipenuhi oleh pengusaha maka pekerja harus menempuh prosedur hukum privat agar sanksi tersebut dapat dipaksakan. Dalam hal ini pekerja harus menempuh Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Undang-undang tersebut cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi dua yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dan di dalam pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan meliputi Perundingan Bipartit, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase. Perundingan Bipartit bersifat wajib sedangkan Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase bersifat pilihan. Walaupun bersifat pilihan tetap harus dipilih salah satu diantara Mediasi,

<sup>1</sup> *Ibid.*, hlm 95

<sup>2</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1990, hlm. 110

Konsiliasi dan Arbitrasi. Dalam praktek yang paling banyak dipilih adalah Mediasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Perundingan Bipartit dan Mediasi pada hakekatnya adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara perundingan atau musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Perundingan atau musyawarah pada Perundingan Bipartit dan Mediasi lebih menekankan pendekatan kekeluargaan dibandingkan pendekatan hukum. Apabila perundingan atau musyawarah ini mencapai kesepakatan maka kesepakatan tersebut akan dituangkan dalam Perjanjian Bersama (PB). Tetapi apabila perundingan atau musyawarah tersebut tidak mencapai kesepakatan maka prosesnya akan dilanjutkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan pendekatan hukum. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur tentang penyelesaian melalui musyawarah di Pengadilan Hubungan industrial.

Walaupun Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan pendekatan hukum tetapi seringkali terjadi di Pengadilan Umum pihak-pihak yang berselisih dalam kasus-kasus perdata melakukan perdamaian di pengadilan dengan terlebih dahulu melakukan musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Kemudian kesepakatan tersebut dituangkan dalam Akta Perdamaian (*Acte Van dading*). *Acte Van dading* adalah akta yang berisi suatu persetujuan bahwa dengan menyerahkan, menjanjikan atau menahan suatu barang, kedua belah pihak mengakhiri suatu perkara yang sedang diperiksa pengadilan atau mencegah timbulnya suatu perkara. Dimungkinkan memiliki kekuatan eksekutorial apabila dibuat dalam putusan pengadilan.<sup>3</sup>

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan *Acte Van Dading* ini sama baiknya dan sama kekuatan hukumnya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan Perjanjian Bersama (PB) dalam Perundingan Bipartit atau Mediasi. Sama baiknya artinya penyelesaian menggunakan *Acte Van dading* ini sama-sama menggunakan pendekatan musyawarah sehingga hasilnya adalah *win win solution* atau

semua pihak diuntungkan bukan kalah dan menang. Sama kekuatannya artinya kekuatan hukum atau kekuatan mengikat *Acte Van dading* ini sama dengan kekuatan Perjanjian Bersama (PB) yang dihasilkan dalam Perundingan Bipartit maupun Mediasi. *Acte Van dading* dan Perjanjian Bersama (KB) kekuatan hukumnya sama dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan mengikat.

Walaupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan *Acte Van dading* sama baiknya dan sama kekuatan hukumnya dengan menggunakan Perjanjian Bersama (PB) yang dihasilkan dalam perundingan bipartit atau mediasi tetapi sampai saat ini masih banyak stakeholder di bidang hubungan industrial yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah yang belum mengetahui cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menggunakan *Acte Van Dading*.

## 1.2 Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah: Masih banyak stakeholder bidang hubungan industrial yang belum paham tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pendekatan musyawarah menggunakan *Acte Van dading*. Selain itu sosialisasi tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih kurang.

Bagaimanakah jika pekerja dan pengusaha tetap ingin menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah ketika proses sudah sampai di pengadilan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan solusi apabila pengusaha dan pekerja tetap ingin menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah ketika proses sudah sampai di pengadilan. Tujuan yang lain yaitu:

- 1) Memberikan bahan masukan untuk penyusunan Perubahan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Menjelaskan akta *Acte Van Dading* sebagai suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan Industrial di dalam pengadilan tetapi dengan pendekatan musyawarah.
- 3) Untuk memberikan bahan sosialisasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif.

<sup>3</sup> <https://kamushukum.web.id/arti-kata/aktavandading/>

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam suatu perkara perdata, sekurang-kurangnya terdapat dua pihak yang saling berhadapan, yaitu penggugat (*plaintif*) yang mengajukan gugatan, dan pihak tergugat (*defendant*). Biasanya orang yang langsung berkepentingan sendirilah yang aktif bertindak sebagai pihak di pengadilan baik sebagai penggugat maupun sebagai tergugat. Mereka ini merupakan pihak materiil, karena mereka mempunyai kepentingan langsung di dalam perkara yang bersangkutan tetapi sekaligus juga merupakan pihak formal, karena merekalah yang beracara di muka pengadilan. Mereka bertindak untuk dan atas namanya sendiri.<sup>4</sup> Di samping itu, badan hukum sebagai pihak materiil yang mempunyai kepentingan langsung di dalam perkara di pengadilan tentu memerlukan seorang wakil untuk beracara di pengadilan yang bertindak sebagai pihak formal untuk kepentingannya, karena badan hukum tidak mungkin dapat beracara tanpa diwakili.<sup>5</sup>

Dalam Perselisihan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang dapat berperkara dapat dilihat dari pengertian perselisihan itu sendiri yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan dalam Pasal 1 butir 5 UU No. 2 Tahun 2004 merupakan pengertian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yaitu 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 keserikatpekerjaan.

Dari pengertian perselisihan hubungan industrial dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dapat disimpulkan bahwa subjek hukum dalam perkara perselisihan hubungan

industrial telah ditentukan secara limitatif, yaitu pengusaha, gabungan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh. Meskipun sebenarnya tidak tepat bahwa perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan digolongkan sebagai perselisihan hubungan industrial, karena Pasal 1 butir 5 UU No. 2 Tahun 2004 hanya menjelaskan dan memberikan pengertian dari salah satu jenis perselisihan yaitu perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh sebagai salah satu jenis perselisihan hubungan industrial. Supaya antara serikat pekerja/serikat buruh bisa menjadi pihak dalam perkara perselisihan hubungan industrial seharusnya hal tersebut dituangkan dalam pengertian perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 huruf 1 UU No. 2 Tahun 2004. Namun demikian bila disimpulkan dari kedua pengertian itu, maka pihak-pihak yang dapat berperkara perselisihan hubungan industrial ialah antara:<sup>6</sup>

- a. Pengusaha dengan pekerja/buruh;
- b. Pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh;
- c. Gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh;
- d. Gabungan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh;
- e. Serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan.

Pekerja/buruh dan pengusaha perseorangan sebagai pihak materiil yang berkepentingan dalam beracara di pengadilan dapat bertindak sebagai pihak formal, sementara bagi badan usaha berbadan hukum, usaha sosial, maupun usaha lain dan serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan pihak materiil yang berkepentingan harus diwakili oleh seorang wakil sebagai pihak formal pada pengadilan karena badan hukum, usaha sosial, usaha sosial lain dan serikat pekerja/serikat buruh sebagai pihak materiil yang kepentingan tidak dapat menghadap di pengadilan tanpa seorang wakil.

Dalam praktik peradilan, selain pengusaha, pihak yang berperkara di pengadilan hubungan industrial juga terjadi antara Kedutaan Besar Negara Asing bahkan konsulat Jenderal Negara Asing yang ada di Indonesia dengan warga negara Indonesia yang bekerja di kedutaan itu.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Sudikno Menokusumo. *Hukum Acara Perdata Indonesia. op. cit.* hlm 64.

<sup>5</sup> Sudikno Menokusumo. *Hukum Acara Perdata Indonesia. Ib.id*

<sup>6</sup> Reytman Aruan, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial.* hlm 19

<sup>7</sup> Reytman Aruan, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial. op. cit* hlm 20

Kajian mengenai Perselisihan Hubungan Industrial sudah banyak dilakukan. Kajian ini dilakukan dengan studi kasus beberapa daerah di Indonesia, studi kasus di berbagai jenis perusahaan dan studi kasus di berbagai Pengadilan Hubungan Industrial. Kajian mengenai Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia sebagian besar menyoroti masalah implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Jakarta, Surabaya, Bandung, Semarang, Medan dll). Jenis-jenis perusahaan yang menjadi obyek penelitian bermacam-macam seperti perusahaan garmen, otomotif, perbankan, perkebunan dll (Sherly Ayuna Putri Sherly & Agus Mulya Karsona & Revi Inayatillah (2021); Irawan (2013); Ahmad Hunaeni Zulkarnaen (2016); Yani Nur Fatimah (2015); Bambang Yunarko (2011); Maswandi Maswandi (2017); Agus Mulya Karsona & Efa Laela Fakhriah (2016); Mangaraja Manurung (2018); Mashari (2012); Yanuar Putra Erwin (2015).

Penelitian-penelitian tentang Perselisihan Hubungan Industrial paling banyak untuk jenis Perselisihan PHK. Penelitian ini berfokus pada alasan atau penyebab terjadinya PHK, kompensasi dalam PHK, prosedur dan mekanisme PHK. Untuk penelitian yang fokusnya pada implementasi peraturan pada alasan atau penyebab PHK, kompensasi PHK, prosedur dan mekanisme PHK menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Sedangkan penelitian yang fokusnya pada peraturan-peraturannya sendiri menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Saat ini belum ada penelitian Perselisihan Hubungan Industrial yang fokusnya pada Akta Perdamaian (Akte Van dading) di Pengadilan hubungan Industrial.

### 3. METODE PENELITIAN

Motode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan

pustaka atau data sekunder.<sup>8</sup> Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>9</sup> Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.<sup>10</sup> Bahan-bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan di bidang hubungan industrial, buku-buku literatur di bidang hubungan industrial dan Putusan pengadilan. Putusan pengadilan yang menjadi bahan utama kajian penelitian ini adalah Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha

Menurut Mr. N.E.H Van Esveld buruh adalah orang yang bekerja di bawah pimpinan orang lain<sup>11</sup>. Menurut kamus besar bahasa Indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah<sup>12</sup>. Sedangkan menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah hubungan kerja yaitu berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut R. Soebekti Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu hubungan berdasarkan yang satu (majikan) memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)<sup>13</sup>.

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2003, hal. 13.

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta,:Kencana Prenada, 2010, hal. 35.

<sup>10</sup> Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hal. 118

<sup>11</sup>Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta 1992 hlm. 2

<sup>12</sup> Diakses dari <http://kamusbahasaIndonesia.org/buruh/mirip>

<sup>13</sup>Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktek*,PT. Alumni, Bandung, 2011, hlm. 34

Perjanjian kerja pada awalnya diatur dalam Bab 7A Buku III KUHPerdara terdiri atas tiga pasal yaitu pasal 1601, pasal 1602 dan pasal 1603. Perjanjian kerja disini bersifat hukum privat namun dalam perkembangannya banyak ketentuan-ketentuan yang dianggap tidak berlaku lagi dan diganti dengan peraturan baru yang kebanyakan bersifat hukum publik seperti masalah pengupahan diganti dengan peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 yang bersifat hukum publik karena ketentuannya mengenal sanksi pidana. Menurut pasal 1601a KUHPerdara yang dimaksud perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>14</sup>

Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau secara lisan. Menurut pasal 52 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan majikan selain diatur oleh hukum otonom artinya ketentuan yang dibuat oleh majikan dengan pekerja/buruh itu sendiri juga diatur oleh hukum heteronom artinya ketentuan yang ditetapkan oleh pembentuk undang-undang<sup>15</sup>

Hubungan antara buruh, pengusaha dan pemerintah dahulu sering disebut dengan hubungan perburuhan. Indonesia menganut hubungan perburuhan pancasila yaitu hubungan diantara para pihak yang berkaitan dengan proses produksi baik mengenai barang maupun jasa yang dilandasi atau nilai-nilai pancasila dan undang-undang dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia<sup>16</sup>.

Saat ini hubungan perburuhan disebut dengan hubungan industrial. Hubungan

industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hubungan industrial pemerintah, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai fungsi:

- a. Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- c. Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### 4.2. Pemutusan Hubungan Kerja

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

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha dan pekerja/buruh dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari,

<sup>14</sup>F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994, hlm. 16

<sup>15</sup>Ibid., hlm 23

<sup>16</sup>F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 56

maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja/buruh.

Dalam hal perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum.

#### 4.3. Perselisihan Hubungan Industrial

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

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- perselisihan hak
- perselisihan kepentingan
- perselisihan pemutusan hubungan kerja
- perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antar SP/SB 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 keserikatburuhan.

Dalam perkara nomor Perkara nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg terjadi perselisihan hubungan industrial antara Ari Fadzilah (Pekerja) dengan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Tengah (Pengusaha) yang berkedudukan di Jl. Soekarno Hatta No. 188 B Semarang. Perselisihan hubungan industrial ini adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pekerja bekerja pada Pengusaha selama 17 tahun 6 bulan terhitung mulai 7 Oktober 2002 sampai diberhentikan pada tanggal 7 April 2020 sebagai staf Administrasi dengan upah terakhir yang diterima sebesar Rp. 3.900.000,-(Tiga Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah);

Pekerja ditunjuk sebagai Bendahara Koperasi Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Tengah sejak tahun 2008 berdasarkan keputusan Rapat Anggota Tahunan tahun 2007. Koperasi Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Tengah telah berbadan hukum berdasarkan Akta Pendirian Koperasi Karyawan Nomor 1 tanggal 01 Juli 2011.

Pada bulan November 2018 terdapat selisih keuangan koperasi sekitar Rp.400.000.000,-(empat ratus juta rupiah). Pekerja mengakui di hadapan Ketua Koperasi bahwa uang tersebut digunakan untuk keperluan pribadi tanpa ijin/sepengitahuan pengurus yang lain. Pada bulan Desember 2018, dilakukan audit terkait dengan selisih tersebut dan hasil audit terdapat total selisih sebesar Rp.1.328.789.318,-(satu milyar tiga ratus dua puluh delapan juta tujuh ratus delapan puluh sembilan ribu tiga ratus delapan belas rupiah).

Pekerja dan perusahaan telah mengadakan musyawarah untuk membahas kerugian tersebut. Dalam musyawarah pekerja diminta untuk mengembalikan uang yang dipakai oleh pekerja tetapi musyawarah tersebut tidak mencapai kesepakatan;

Pengurus Koperasi Perusahaan melaporan pekerja ke kepolisian pada bulan Agustus 2019 dengan tuduhan tindak pidana penggelapan. Selama dalam proses pelaporan ke kepolisian pekerja dinonaktifkan dari perusahaan dengan pertimbangan untuk mencegah timbulnya keresahan pada pekerja lain. Selama dinonaktifkan pekerja tetap memperoleh seluruh hak-hak sebagai karyawan secara penuh (Gaji, Imlalan Hadir, BPJS, THR, Bonus tahunan).

Pekerja ditetapkan menjadi tersangka oleh kepolisian pada bulan April 2020. Setelah

ditetapkan sebagai tersangka pihak Perusahaan memutuskan memberhentikan pekerja dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 32/PGA-SS/Jateng/IV/ 2020 tertanggal 8 April 2020 atas nama Pekerja dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat. Menurut ketentuan Peraturan Perusahaan PT Sinar Sosro untuk pekerja yang dilakukan PHK dengan kategori PHK karena melakukan kesalahan berat maka perusahaan akan memberikan kompensasi sebesar 2x upah kepada pekerja tersebut.

Perusahaan menawarkan opsi kepada pekerja untuk mengundurkan diri sehingga perusahaan bisa memberikan kompensasi sebesar 4x upah.

#### 4.3.1 Penyelesaian Melalui Bipartit

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Nama lengkap dan alamat para pihak;
- 2) Tanggal dan tempat perundingan;
- 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- 4) Pendapat para pihak;
- 5) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- 6) Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan

Dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama sebagaimana tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Dalam Perkara nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg Pekerja mengajukan surat keberatan terhadap Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 32/PGA-SS/Jateng/IV/2020 tertanggal 8 April 2020 tetapi tidak ditanggapi oleh pengusaha sehingga pekerja mengajukan Surat Permohonan Perundingan Bipartit kepada pengusaha tertanggal 20 Juni 2020 dan telah dilakukan Perundingan Bipartit pada 9 Juli 2020 bertempat di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Jawa Tengah dan para pihak tetap berpegang teguh pada pendirian masing-masing sehingga tidak terjadi kesepakatan. Ketidakeepakatan ini terjadi karena pengusaha berpendapat pekerja di PHK karena melakukan kesalahan berat sesuai Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu melakukan tindak pidana penggelapan di perusahaan sehingga pekerja hanya mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perturan perusahaan. Sedangkan pekerja berpendapat pekerja di PHK karena pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha sesuai pasal 160 UU No. 13 tahun 2003 sehingga pekerja berhak mendapatkan uang santunan untuk keluarga selama pekerja ditahan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pekerja berpendapat Koperasi Karyawan merupakan badan hukum tersendiri yang berbeda dengan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Tengah sehingga pekerja tidak bisa dianggap melakukan kesalahan berat, sedangkan pengusaha berpendapat bahwa Koperasi Karyawan dan Perusahaan satu kesatuan. Karena tidak tercapai kesepakatan maka dibuat Risalah Perundingan Bipartit tertanggal 28 Agustus 2020.

#### 4.3.2 Penyelesaian Melalui Mediasi

Dalam hal perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat buruh/serikat buruh.

Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat buruh.

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan ke mediator.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan sebagai berikut:

- 1) Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- 2) Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- 3) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial tempat pendaftaran Perjanjian

Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis.

Anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;

Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Dalam perkara nomor Perkara nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg dengan tidak adanya kesepakatan pada Perundingan Bipartit tanggal 9 Juli 2020 maka pekerja mengajukan Permohonan Mediasi kepada Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tertanggal 31 Agustus 2020 dan telah dilakukan

pemanggilan klarifikasi para pihak oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang serta telah dilakukan mediasi namun tidak ada kesepakatan sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menerbitkan Surat Anjuran Nomor: 567/3492/2020 tertanggal 5 November 2020. Isi anjuran sebagai berikut:

Dalam keputusan hubungan kerja antara PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Tengah dengan Pekerja Sdri. Ari Fadzilah, pihak perusahaan membayar hak-hak pekerja sesuai Peraturan Perusahaan dan ketentuan Undang-Undang yang berlaku antara lain:

1. Bantuan kepada keluarga pekerja sebesar 45% gaji dimulai sejak pekerja ditahan pada tanggal 1 September 2020 sampai ditetapkannya putusan pengadilan.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 160 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
3. Agar perusahaan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Tengah membayar sisa cuti yang belum diambil.
4. Agar perusahaan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Tengah melengkapi kelengkapan surat pemberhentian-terhadap pekerja- Sdri Ari-Fadzilah sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Agar perusahaan tetap membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sejak April 2020 s/d Agustus 2020 sampai pekerja Sdri. Ari Fadzilah ditahan oleh pihak berwenang (untuk bulan April 2020 dibayarkan kekurangan upah yang sudah diberikan proporsional oleh perusahaan)
6. Masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya anjuran ini.

Para pihak menolak anjuran tersebut sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menyarankan Penyelesaian Hubungan Industrial ditempuh dengan mekanisme yang berlaku yaitu melalui pengadilan hubungan Industrial.

#### 4.3.3 Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

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

Berdasarkan pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 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 nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Beberapa undang-undang yang mengatur hukum acara dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selain undang-undang nomor 2 Tahun 2004 yaitu<sup>17</sup> :

- 1) Undang-undang nomor 8 Tahun 2004 tentang perubahan undang-undang nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum
- 2) Undang-undang nomor 5 Tahun 2004 tentang perubahan atas undang-undang nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung
- 3) Undang-undang nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman
- 4) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 5) Undang-undang nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
- 6) Undang-undang nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum
- 7) Undang-undang nomor 14 Tahun 1986 tentang Mahkamah Agung
- 8) Herzeine Inlandse Reglement (HIR) Stb 1941 Nomor 44 (untuk Jawa dan Madura)
- 9) Rechtsreglement Buitengewesten (Rbg) Stb. 1927 nomor 227 (untuk Luar Jawa dan Madura)
- 10) Reglement op de Burgelijke Rechvordering (Rv) Stb.1847 Nomor 52 jo. Stb 1849 Nomor 63
- 11) Reglement op de Rechterlijke Organisatie in het beleid der Justitie in Indonesie (RO) Stb. 1847 Nomor 23
- 12) Buku Keempat KUH Perdata

Selain peraturan perundang-undangan di dalam hukum juga dikenal asas hukum. Pengertian asas hukum menurut Satjipto Rahardjo adalah unsur yang penting dan pokok dari peraturan hukum. Asas hukum merupakan jantung dari peraturan hukum karena asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya peraturan hukum. Asas hukum menjadi jembatan antara peraturan-peraturan hukum dengan cita-cita sosial dan pandangan etis masyarakatnya. Melalui asas hukum

<sup>17</sup> Mohd. Syaufii Syamsuddin, *op. cit.*, hlm 20

peraturan-peraturan berubah sifatnya menjadi bagian dari suatu tatanan etis.<sup>18</sup>

Di dalam Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial selain peraturan perundang-undangan yang berlaku juga terdapat asas-asas hukum acara perselisihan hubungan industrial yaitu:<sup>19</sup>

1) Hakim Bersifat Menunggu

Asas hukum acara perdata termasuk hukum acara perselisihan hubungan industrial yaitu bahwa inisiatif untuk mengajukan gugatan atau tuntutan hak di pengadilan, diserahkan sepenuhnya kepada yang berkepentingan dan bukan oleh hakim.

2) Hakim Bersikap Pasif

Ruang lingkup suatu perkara juga ditentukan sendiri oleh para pihak, hakim tidak menentukan ruang lingkup atau luas pokok sengketa diajukan kepadanya. Hakim tidak boleh menambah atau mengurangi ruang lingkup atau luas pokok perkara, hakim hanya membantu para pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

3) Sidang Pengadilan Terbuka Untuk Umum

Semua sidang pemeriksaan pengadilan terbuka untuk umum, kecuali undang-undang menentukan lain. Ini berarti setiap sidang pengadilan dapat dihadiri, didengar dan dilihat oleh siapapun kecuali oleh orang-orang yang memang dilarang oleh undang-undang, sehingga putusan pengadilan hanya sah dan mempunyai kekuatan hukum apabila diucapkan dalam sidang terbuka. Tidak dipenuhinya asas ini akan mengakibatkan putusan batal demi hukum. Secara formal, asas ini membuka kesempatan untuk masyarakat melakukan "*social control*".

4) Mendengar Kedua Belah Pihak (*audi et alteram partem*)

Menurut hukum acara perdata, para pihak yang berperkara harus diperlakukan sama, adil dan tidak memihak untuk membela dan melindungi kepentingan yang bersangkutan. Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membedakan orang. Ini mengandung arti bahwa di dalam hukum acara perdata, yang berperkara harus sama-sama diperhatikan, berhak atas perlakuan yang sama dan adil serta

masing-masing harus diberi kesempatan untuk memberi pendapatnya.

5) Putusan Hakim harus disertai Alasan-Alasan Semua putusan pengadilan harus disertai alasan-alasan yang dijadikan dasar untuk mengadili, juga memuat pasal-pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili.

6) Peradilan Dilakukan dengan Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan

Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan. Yang dimaksud dengan "sederhana" adalah pemeriksaan dan penyelesaian perkara dilakukan dengan cara efisien dan efektif, acaranya jelas, mudah dipahami dan tidak berbelit-belit, tidak kaku dan tidak formalistis.

Pengertian "cepat" menunjuk jalannya peradilan yang cepat dan proses penyelesaiannya tidak berlarut-larut. Dalam peradilan hubungan industrial, waktu pemeriksaan perkara sudah dibatasi waktu, di mana hakim wajib memberikan putusan dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari sejak sidang pertama.

Pada prinsipnya beracara perdata di muka pengadilan dikenakan biaya. Biaya itu harus ringan, dapat dijangkau oleh masyarakat.

7) Biaya Perkara

Dalam hukum acara perselisihan hubungan industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000.- (seratus lima puluh juta rupiah). Biaya perkara ini dibebankan kepada Negara. Dengan demikian apabila nilai gugatannya sebesar Rp 150.000.000,00 atau lebih akan dikenakan biaya perkara serta biaya eksekusinya.

8) Tidak Ada Keharusan Mewakulkan

HIR maupun dalam Rbg tidak mewajibkan kepada para pihak untuk mewakulkan pengurusan perkaranya kepada kuasa yang ahli hukum, sehingga pemeriksaan di persidangan dilakukan secara langsung terhadap pihak-pihak yang berkepentingan. Tetapi para pihak dapat mewakulkan atau menguasai kepada orang lain untuk beracara di muka pengadilan sebagai kuasa hukumnya.

<sup>18</sup> <https://www.jurnalhukum.com/asas-asas-hukum/>

<sup>19</sup> Reytman Aruan, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial*, Deepublish, Yogyakarta, 2020, hal 116

9) Asas "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa"

Secara filosofis, setiap putusan menggunakan irah-irah "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa", merupakan representasi kesadaran penuh para hakim bahwa pemeriksaan perkara hingga pengambilan keputusan diselenggarakan berdasarkan nilai-nilai keadilan Tuhan Yang Maha Esa dan hakim senantiasa berharap petunjuk dari-Nya agar dapat memberikan putusan seadil-adilnya.

Pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.

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 perselisihan. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya. Hari sidang berikutnya ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan.

Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan.

Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi.

Dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

- 1) Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim;
- 2) Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Dalam perkara nomor Perkara nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg Pekerja secara resmi ditahan pada tanggal 1 September 2020 oleh Kejaksaan Tinggi Semarang guna kepentingan penyidikan atas dugaan adanya tindak pidana pada Koperasi Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Tengah dan diputus oleh Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 30 November 2020 dengan Putusan Nomor 538/Pid.B/2020/PN Smg. Dalam amarnya Majelis Hakim memutuskan:

1. Menyatakan Terdakwa Ari Fadzilah Binti (Alm) Rohman Ariadi telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana "Penggelapan dalam jabatan";
2. Menghukum Terdakwa Ari Fadzilah Binti (Alm) Rohman Ariadi oleh karena itu dengan pidana penjara selama 2 (dua) tahun;
3. Menetapkan bahwa lamanya terdakwa ditahan dikurangkan seluruhnya dari pidana yang dijatuhkan;
4. Memerintahkan Terdakwa tetap ditahan;

Pekerja melalui kuasa hukumnya yaitu Sri Arijani, SH, MH, CTA mendaftarkan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Semarang pada tanggal 8 Maret 2021 dengan nomor perkara Perkara nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg.

#### 4.3.4 Acte Van Dading

Di dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak diatur tentang Acte Van Dading (Akta Perdamaian). Ketentuan yang

mengatur mengenai Acte Van Dading ada dalam Pasal 130 Herzienne Indonesische Reglement (HIR). Sehingga walaupun UU No. 2 Tahun 2004 tidak mengatur Acte Van Dading, ketentuan tentang Acte Van Dading tetap berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hal ini berdasarkan pasal 57 UU No. 2 tahun 2004 yang menyatakan bahwa “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”. Acte Van Dading diatur dalam Herzienne Indonesische Reglement (HIR) yang merupakan Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum sehingga berdasarkan pasal 57 UU No. 2 tahun 2004 Acte Van Dading juga berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 130 HIR mewajibkan hakim untuk melakukan upaya perdamaian terhadap kedua belah pihak yang bersengketa yang datang pada persidangan.

Pada prinsipnya, akta perdamaian yang dibuat secara sah akan mengikat dan mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan tidak dapat dilakukan upaya banding (lihat penjelasan Pasal 130 HIR).

Perdamaian adalah suatu persetujuan di mana kedua belah pihak dengan menyerahkan, menjanjikan atau menahan suatu barang, mengakhiri suatu sengketa yang sedang bergantung atau mencegah timbulnya suatu perkara, dan persetujuan perdamaian tidak sah melainkan harus dibuat secara tertulis.

Apabila pada hari sidang yang telah ditetapkan kedua belah pihak yang berperkara hadir dalam persidangan, maka ketua majelis hakim berusaha mendamaikan pihak-pihak yang bersengketa tersebut. Jika dapat dicapai perdamaian, maka pada hari persidangan hari itu juga dibuatkan putusan perdamaian dan kedua belah pihak dihukum untuk mentaati persetujuan yang telah disepakati itu. Putusan perdamaian yang dibuat di muka persidangan itu mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat dilaksanakan eksekusi sebagaimana layaknya putusan biasa yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, terhadap putusan perdamaian ini tidak dapat diajukan banding ke pengadilan tingkat banding. Syarat Formal Upaya Perdamaian<sup>20</sup>

a. Adanya persetujuan kedua belah pihak  
Dalam usaha melaksanakan perdamaian yang dilakukan oleh majelis hakim dalam persidangan, kedua belah pihak harus bersepakat dan menyetujui dengan suka rela untuk mengakhiri perselisihan yang sedang berlangsung. Persetujuan itu harus betul-betul murni datang dari kedua belah pihak. Persetujuan yang memenuhi syarat formil adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya kata sepakat secara sukarela (toestemming).
- 2) Kedua belah pihak cakap membuat persetujuan (bekwanneid).
- 3) Obyek persetujuan mengenai pokok yang tertentu (bapaalde onderwerp).
- 4) Berdasarkan alasan yang diperbolehkan (georrlosofde oorzaak).

b. Mengakhiri Sengketa

Apabila perdamaian telah dapat dilaksanakan maka dibuat putusan perdamaian yang lazim disebut dengan akta perdamaian. Putusan perdamaian yang dibuat dalam majelis hakim harus betul-betul mengakhiri sengketa yang sedang terjadi diantara pihak-pihak yang berperkara secara tuntas. Putusan perdamaian hendaknya meliputi keseluruhan sengketa yang diperkarakan, hal ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya perkara lagi dengan masalah yang sama.

c. Mengenai Sengketa Yang Telah Ada

Syarat untuk dijadikan dasar putusan perdamaian itu hendaknya persengketaan para pihak sudah terjadi, baik yang sudah terwujud maupun yang sudah nyata terwujud tetapi baru akan diajukan ke pengadilan sehingga perdamaian yang dibuat oleh para pihak mencegah terjadinya perkara di siding pengadilan.

d. Bentuk Perdamaian Harus Tertulis

Persetujuan perdamaian itu sah apabila dibuat secara tertulis, syarat ini bersifat imperative (memaksa), jadi tidak ada persetujuan perdamaian apabila dilaksanakan dengan cara lisan dihadapan pejabat yang berwenang. Jadi akta perdamaian harus dibuat secara tertulis sesuai dengan format yang telah ditetapkan oleh ketentuan yang berlaku

Dalam perkara nomor Perkara nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg Pada sidang yang

<sup>20</sup> <https://kantorpengacara-rs.com/akta-perdamaian-akta-van-dadingo/>

pertama majelis hakim meminta kepada pekerja dan pengusaha untuk bermusyawarah lagi untuk menyelesaikan Perselisihan PHK tersebut. Permintaan Majelis Hakim tersebut dituruti oleh pekerja dan pengusaha.

Pada tanggal 1 April 2021 Pekerja yang diwakili oleh kuasa hukumnya berunding dengan pengusaha. Dalam perundingan tersebut tercapai kesepakatan yang dituangkan dalam Akta Perdamaian (Acte Van Dading) dalam bentuk Perjanjian Bersama yang isinya adalah:

1. Pekerja dan Pengusaha sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja
2. Pengusaha akan memberikan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja sebesar Rp.28.000.000,-(dua puluh delapan juta rupiah) yang akan dibayarkan paling lambat pada tanggal 28 April 2021 (tanggal dua puluh delapan bulan April tahun dua ribu dua puluh satu). Pembayaran dilakukan secara tunai di Kantor BP3TK Prov. Jateng Jl. Ki Mangunsarkoro No. 21 Semarang.
3. Pekerja akan mencabut gugatan terhadap pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Semarang. Pencabutan gugatan dilakukan pada tanggal 7 April 2021 (tanggal tujuh april tahun dua ribu dua puluh satu)
4. Dengan ditandatanganinya Perjanjian Bersama oleh Pengusaha dan pekerja, maka permasalahan telah selesai dan kedua belah pihak tidak akan melakukan tuntutan dalam bentuk apapun di kemudian hari.

Pada hari Kamis tanggal 15 bulan April tahun 2021 bertempat di Kantor Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Provinsi Jawa Tengah dibuat Berita Acara Pembayaran uang dari Pengusaha kepada Pekerja yang diwakili oleh kuasa hukumnya yang isinya menyatakan bahwa pengusaha menyerahkan uang sejumlah Rp. 28.000.000,- (dua puluh delapan juta rupiah) untuk memenuhi kewajiban pengusaha kepada pekerja dalam Perjanjian Bersama Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara pengusaha dan pekerja. Dengan diserahkannya uang dari pengusaha kepada pekerja maka selesai seluruh kewajiban pengusaha kepada pekerja.

Karena pengusaha telah memenuhi kewajiban kepada pekerja dalam Perjanjian Bersama maka pekerja melalui kuasa hukumnya juga memenuhi kewajibannya kepada pengusaha dalam Perjanjian Bersama yaitu mencabut gugatan pekerja kepada pengusaha di

Pengadilan Hubungan Industrial Semarang. Pekerja mencabut gugatan pada hari Rabu tanggal 7 April 2021. Pencabutan gugatan ini dilakukan oleh pekerja di hadapan sidang majelis hakim PHI Semarang yang dihadiri oleh Pengusaha. Selanjutnya dalam sidang tersebut majelis hakim membacakan putusannya yang isinya:

1. Menyatakan pemeriksaan perkara gugatan Nomor: 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg di Dicabut.
2. Memerintahkan kepada Panitera Pengadilan Negeri Semarang untuk mencoret daftar perkara perdata Nomor: 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg dari Register Perkara yang ada pada Pengadilan Negeri Semarang..
3. Membebaskan biaya perkara kepada negara sebesar Rp.310.000,-( tiga ratus sepuluh ribu rupiah );

Akta perdamaian (Acte Van dading) yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha dalam perkara nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg sudah memenuhi syarat-syarat Acte Van Dading yang diatur dalam Pasal 130 HIR yaitu :

- a. Adanya persetujuan kedua belah pihak  
Pihak Pekerja dan Pengusaha setuju untuk membuat Akta Perdamaian setelah diminta oleh hakim untuk berunding kembali pada sidang yang pertama di Pengadilan Hubungan Industrial. Pekerja dan Pengusaha juga sudah memenuhi syarat sahnya perjanjian yaitu:
  - Adanya kata sepakat dari Pekerja dan Pengusaha
  - Pekerja dan Pengusaha cakap untuk membuat persetujuan
  - Adanya obyek persetujuan yaitu perdamaian dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban dan kesusilaan.
- b. Mengakhiri Sengketa  
Persetujuan yang dibuat oleh Pekerja dan Pengusaha bertujuan untuk mengakhiri perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang sudah sampai pada tahap pemeriksaan di pengadilan hubungan industrial
- c. Mengenai Sengketa Yang Telah Ada  
Sengketa antara Pekerja dan Pengusaha telah ada yaitu Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan telah melewati beberapa tahap

penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu Perundingan Bipartit dan Mediasi.

- d. Bentuk Perdamaian Harus Tertulis  
Perjanjian perdamaian dibuat secara tertulis oleh pekerja dan pengusaha dituangkan dalam sebuah Akta Perdamaian (Acte Van dading) dan ditandatangani oleh Kuasa Hukum Pekerja dan Pengusaha.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Pekerja dan pengusaha tetap dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan perundingan atau musyawarah ketika sudah sampai pada tahap penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila tercapai kesepakatan dalam perundingan atau musyawarah tersebut maka dituangkan dalam Akta Perdamaian (Akte Van dading).

Kemungkinan besar Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cukup baik dengan Acte Van Dading ini belum diketahui oleh seluruh pengusaha dan pekerja karena kurangnya sosialisasi baik dari pemerintah maupun asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

### 5.2 Rekomendasi

Agar para stakeholder hubungan industrial yaitu pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh mensosialisasikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan Acte Van Dading karena ini sangat bermanfaat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, meskipun yang menggunakan Acte Van Dading sangat sedikit. Hal ini salah satunya disebabkan peraturan tentang Acte Van Dading ini terpisah dari Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Agar peraturan tentang Acte Van Dading diatur dalam Perubahan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin dan H. Zainal Asikin (2006), *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- F.X. Djumialdji (1994), *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono (1987), *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: PT. Bina Aksara
- Iman Soepomo (1992), *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto (2011), *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Alumnus
- Mohd. Syaafi Syamsuddin (2010), *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada
- Peter Mahmud Marzuki (2010), *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Reytman Aruan (2020), *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji (2003), *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sudikno Mertokusumo (1990), *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty
- <http://kamusbahasaIndonesia.org/buruh/mirip>
- <https://www.jurnalhukum.com/asas-asas-hukum/>
- <https://kantorpengacara-rs.com/akta-perdamaian-akta-van-dadingo/>
- <https://kamushukum.web.id/arti-kata/aktavandading/>