

**MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PERDATA TENTANG
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PENYELESAIAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS DI PENGADILAN NEGERI
KELAS 1A BANDA ACEH**

Oleh:

Egar Sabara, SH/Sitti Mawar,S.Ag.,MH

Email: egarshabara@gmail.com

ABSTRAK

Pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan selalu dipengaruhi oleh dinamika masyarakat sehingga dalam pelaksanaannya selalu menghadapi tantangan dan rintangan dan berpengaruh pada kondisi hubungan kerja yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Secara garis besar, permasalahan yang terjadi dalam hubungan kerja berpengaruh kepada hubungan industrial, antara lain meliputi pemahaman teknis undang-undang bidang hubungan industrial tentang hakekat hubungan kerja, mengenai permasalahan perjanjian kerja yang menjadi dasar terbitnya hubungan kerja yang diatur tentang hak dan kewajiban para pihak, penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu untuk semua jenis pekerjaan dan kecenderungan menggunakan pekerja outsourcing, dan upaya-upaya perbaikan syarat kerja yang diatur dalam ketentuan normatif. Perikatan yang timbul karena perbuatan orang terdiri atas perbuatan yang menurut hukum dan perbuatan yang melawan hukum. Dalam praktek dunia bisnis yang berlaku sekarang, sudah ada suatu standar kontrak yang baku, karenanya para pihak tinggal mempelajarinya, apakah ia setuju atau tidak terhadap syarat-syarat yang tercantum dalam kontrak tersebut. Biasanya dalam standar kontrak dicantumkan suatu klausul bahwa apabila terjadi suatu perselisihan atau perbedaan penafsiran tentang isi perjanjian, akan diselesaikan oleh lembaga arbitrase (badan perwasitan). Hal ini berarti sejak para pihak menyetujui dan menandatangani kontrak tersebut, sudah menyatakan diri bahwa perselisihan yang mungkin akan terjadi diselesaikan oleh lembaga arbitrase. Adapun tugas lembaga arbitrase adalah menyelesaikan persengketaan yang diserahkan kepadanya berdasarkan suatu perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak yang bersengketa.

Kata Kunci : Penyelesaian sengketa perdata, Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Industrial

A. PENDAHULUAN

1. Pengertian Sengketa Perdata

Suatu perkara perdata yang terjadi di antara para pihak yang bersengketa, yang di dalamnya mengandung sengketa yang harus diselesaikan oleh kedua belah pihak. Para pihak yang bersengketa ini dapat menyelesaikannya dengan jalan damai tanpa melalui pengadilan, atau mereka dapat mengambil jalan tengah dengan menyelesaikan kasus sengketa tersebut di Pengadilan Negeri.¹²²

¹²² Sarwono, 2012. *Hukum Acara Perdata, Teori dan Praktik*. Sinar Grafika: Jakarta. Tt.

Pengertian Hukum Perdata Pertama kali diperkenalkan oleh Prof. Djoyodiguno sebagai terjemahan dari *bürgerlijkrecht* pada masa pendudukan Jepang. Di samping itu, sinonim hukum perdata adalah *civilrecht* dan *privatrecht*. Perkataan "Hukum Perdata" dalam arti yang luas meliputi semua hukum "privat materiil", yaitu segala hukum pokok yang mengatur kepentingan-kepentingan perseorangan.

Para ahli memberikan batasan hukum perdata, seperti berikut.

a. *Van Dunne* mengartikan hukum perdata, khususnya pada abad ke-19 adalah :

“suatu peraturan yang mengatur tentang hal-hal yang sangat esensial bagi kebebasan individu, seperti orang dan keluarganya, hak milik dan perikatan. Sedangkan hukum public memberikan jaminan yang minimal bagi kehidupan pribadi”

Pendapat lain yaitu :

b. *Vollmar*, dia mengartikan hukum perdata adalah:

“aturan-aturan atau norma-norma yang memberikan pembatasan dan oleh karenanya memberikan perlindungan pada kepentingan perseorangan dalam perbandingan yang tepat antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lain dari orang-orang dalam suatu masyarakat tertentu terutama yang mengenai hubungan keluarga dan hubungan lalu lintas”¹²³.

2. Bentuk-Bentuk Hubungan Kerja Industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹²⁴

Pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan selalu dipengaruhi oleh dinamika masyarakat sehingga dalam pelaksanaannya selalu menghadapi tantangan dan rintangan dan

¹²³ *KUHP Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, hal. 72

¹²⁴ Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta. hlm 45

berpengaruh pada kondisi hubungan kerja yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Secara garis besar, permasalahan yang terjadi dalam hubungan kerja berpengaruh kepada hubungan industrial, antara lain meliputi pemahaman teknis undang-undang bidang hubungan industrial tentang hakekat hubungan kerja, mengenai permasalahan perjanjian kerja yang menjadi dasar terbitnya hubungan kerja yang diatur tentang hak dan kewajiban para pihak, penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu untuk semua jenis pekerjaan dan kecenderungan menggunakan pekerja outsourcing, dan upaya-upaya perbaikan syarat kerja yang diatur dalam ketentuan normatif.

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual¹²⁵ yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya *Burgelijk Wetboek (BW)*¹²⁶ atau yang lazim sekarang disebut dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak¹²⁷ dalam hukum perdata/hukum privat, dinyatakan bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Dalam hukum perburuhan di Indonesia, harus dibedakan antara hubungan kerja dengan hubungan industrial.¹²⁸ Beberapa negara baik yang termasuk di dalam sistem hukum

¹²⁵Aloysius Uwiyono, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon," dalam <http://www.Hukumonline> diakses pada tanggal 9 Desember 2007. Faktor lain yang mempengaruhi dasar hubungan kerja adalah berkembangnya model hubungan industrial yang dianut oleh negara yang bersangkutan. Dalam hal ini terdapat dua model hubungan industrial yaitu *corporatist model* dan *contractualist model*. Yang pertama suatu model hubungan kerja di mana peran Pemerintah sangat dominant dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja (*corporatist model*) dan yang kedua model hubungan industrial di mana peran Pemerintah sangat minim atau rendah (*contractualist model*). Selanjutnya Uwiyono menambahkan bahwa terdapat peran hubungan industrial yang lain di mana peran serikat pekerja sangat besar (*multi union system*).

¹²⁶Indonesia masih menggunakan dasar hukum dalam BW/KUH Perdata, khususnya juga mengenai masalah hukum perburuhan mulai dari pasal 1601 a – pasal 1752 KUH Perdata.

¹²⁷Asas kebebasan berkontrak mempunyai hubungan erat dengan asas konsensualisme dan asas kekuatan mengikat yang terdapat dalam Pasal 1338 (Ayat 1) KUH Perdata. Asas kebebasan berkontrak (*contravrijheid*) berhubungan dengan isi perjanjian yaitu kebebasan menentukan apa dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Lihat Sutan Remi Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Jakarta : Institut Bankir, 1993, hal. 105.

¹²⁸UU No. 13/2003 menyebutkan pada Pasal 50 bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh atau dalam Pasal 1 Ayat (15) dikatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, dan Pasal 1 Ayat (16) menyatakan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

Kontinental (*Continental Law*) maupun *Common Law* membedakan kedua bentuk hubungan ini. Judge Bartolome` Rios Salmeron mengatakan bahwa hubungan kerja (*labour relationship*) selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja (*labour contract*).¹²⁹ Sedangkan Bruce E.Kaufmann menggaris bawahi bahwa walaupun di Amerika Serikat, *industrial relation* telah ada sejak akhir tahun 1920an, ada 3 perdebatan yang terjadi dalam masalah perburuhan berkaitan dengan *industrial relation*, salah satunya adalah ketergantungan dan posisi tawar yang lemah dari pekerja maupun serikat pekerja pada peraturan pemerintah (*government regulation in the form protective labor legislation*).¹³⁰ Di Jerman, sebagai bagian dari Civil Code, dalam *the Protection Against Dismissal Act and the Employment Promotion Act*,¹³¹ disebutkan bahwa batasan kontrak merupakan hal yang utama dalam *labour relations*. Argumen-argumen di atas jelas menekankan perbedaan hubungan kerja dengan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial, tidak terdapat hubungan hukum akan tetapi peran serta Negara (dalam hal ini Pemerintah) diatur di dalamnya. Sedangkan dalam konteks hubungan kerja, terdapat hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan hukum keperdataaan, karena hubungan kerja di dasarkan pada kontrak kerja atau perjanjian kerja.

Indonesia sebagai negara yang menganut sistem Civil Law yang menempatkan peraturan perundang-undangan menjadi sumber hukum perburuhan yang utama maka syarat-syarat kerja dan kondisi kerja ditetapkan oleh Pemerintah. Dalam situasi demikian, dinamika perubahan hukum perburuhan sangat bergantung pada Pemerintah selaku pembuat maupun pelaksana hukum.

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹³² Di dalam Pasal 50 UU No. 13/2003

¹²⁹Judge Bartolome` Rios Salmeron, dalam *General Report Social Dialogue Eight Meeting of European Labour Court Justice*, Jerusalem, September 3, 2000 menyebutkan bahwa, "...it is not usual to find a legal concept of contract of employment, although in some legal systems it can be deducted from the concept of employee, which is legally defined, in spite of the fact that personnel scope of labour acts may vary according to their objects. Mengutip *British Statute Law* dalam *Employment Rights Act (ERA) Section 230 (1)* dinyatakan "...and a worker, who is working under a contract of employment or a contract for services" (*Section 230 (3)*).

¹³⁰Bruce E. Kaufmann, *Government Regulation of the Employment Relationship*, New York : Industrial Relations Research Association Series, 1998, 1st. ed. p.2.

¹³¹Dalam *Labour Relationship in a Changing Environment*, London: Cornell University, 1990, Alan Gladstone mengutip Germany Civil Code, 1990, "...the civil code covers mainly fundamental aspects of employer -employee relationship..., contains provisions concerning termination of the labour contract."

¹³²Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999, hal.88.

tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.¹³³

Pengertian perjanjian kerja diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan kualifikasi agar suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja. Kualifikasi yang dimaksud adalah adanya pekerjaan, di bawah perintah, waktu tertentu dan adanya upah.¹³⁴ Kualifikasi mengenai adanya pekerjaan dan di bawah perintah orang lain menunjukkan hubungan subordinasi atau juga sering dikatakan sebagai hubungan diperatas (dienstverhouding), yaitu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pengusaha.

Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja dalam Pasal 1 Ayat (14) yaitu : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Di dalam perjanjian kerja ada 4 unsur yang harus dipenuhi yaitu adanya unsure work atau pekerjaan, adanya servis atau pelayanan, adanya unsur time atau waktu tertentu, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Sedangkan perjanjian kerja akan menjadi sah jika memenuhi ketentuan yang diatur dalam KUH Perdata yaitu :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Arti kata sepakat adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian harus setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan. Perjanjian tersebut dikehendai secara timbal balik.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Subyek hukum yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang harus sudah dewasa atau akil baliq dan sehat pikirannya disebut cakap menurut hukum. Di dalam Pasal 1330 KUH Perdata dijelaskan orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah orang yang belum dewasa, mereka yang berada di bawah pengampuan, dan orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu adalah sesuatu yang diperjanjikan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian, paling sedikit harus ditentukan jenisnya. Barang tersebut harus sudah ada atau sudah

¹³³ Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50

¹³⁴R. Goenawan Oetomo, Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia (Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2004) Hal. 15

berada atau sudah ada atau berada di tangan si berhutang pada waktu perjanjian dibuat, tidak diharuskan oleh undang-undang.

d. Sebab yang halal

Sebab yang dimaksud dari suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan secara khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja adalah dalam Pasal 52 Ayat (1) UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan

2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 Ayat 26) UU No. 13/2003. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwa dan mentalnya.

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4) Obyek perjanjian harus halal

Yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsure perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Pembedaan mengenai jenis perjanjian kerja, yaitu berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.¹³⁵ Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat

¹³⁵F.X. Djulmaji, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 Ayat 1 UU 13/2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat (2) UU 13/2003). Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.¹³⁶

Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.¹³⁷ Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus hubungan kerjanya, pekerja meninggal dunia. Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Hanya saja berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) ditetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam hal demikian, pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 60 Ayat (1) dan (2) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Hubungan Perikatan (*Recht Van Verbintenis*) KUHPerdata

Perikatan Van Verbintenis tidak mendefinisikan perikatan, namun pada ahli hukum memberikan ciri-ciri utama dari perikatan berdasarkan pasal 1233 BW. Menurut C. Asser, ciri utama perikatan adalah hubungan hukum antara para pihak yang menimbulkan pihak yang menimbulkan hak (prestasi) dan kewajiban (kontra prestasi) yang saling dipertukarkan oleh para pihak.¹³⁸

Menurut Agus Yudha Hernoto, terdapat empat unsur perikatan, yaitu;

1. Hubungan hukum, artinya bentuk hubungan hukum yang menimbulkan akibat hukum;
2. Bersifat harta kekayaan, artinya sesuai dengan tempat pengaturan perikatan di Buku III BW yang termasuk di dalam sistematika Hukum Harta Kekayaan (*Vermogensrecht*), yaitu hubungan yang terjalin antara pihak tersebut yang berorientasi pada harta kekayaan;

¹³⁶ R. Goenawan Oetomo, hal. 18.

¹³⁷ F.X. Djulmijaji, Loc.Cit.

¹³⁸ C.Asser, Pengkajian Hukum Perdata Belanda, Jakarta; Dian Rakyat, hal.5

3. Para pihak, artinya dalam hubungan hukum melibatkan pihak-pihak sebagai subjek hukum;
4. Prestasi, artinya hubungan hukum tersebut melahirkan kewajiban (prestasi) kepada para pihaknya (kontra prestasi), yang kondisi tertentu dapat dipaksakan pemenuhannya, bahkan apabila diperlukan menggunakan alat negara.¹³⁹

Adapun R. Syahrani berpendapat bahwa perikatan adalah hubungan yang terjadi di antara dua orang atau lebih, yang terletak dalam harta kekayaan, dengan pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak yang lainnya wajib memenuhi prestasi.¹⁴⁰

Dengan demikian, perikatan dapat diartikan sebagai hal yang mengikat orang yang satu terhadap orang yang lain. Hal yang mengikat itu dapat berupa perbuatan, misalnya jual beli barang, misalnya lahirnya seorang bayi, meninggalnya seseorang, dan sebagainya. Dapat pula berupa keadaan, misalnya letak pekarangan yang berdekatan, letak rumah yang bergandengan, dan lain-lain. Karena hal yang mengikat itu selalu ada dalam kehidupan bermasyarakat, oleh pembentuk undang-undang diakui dan diberi akibat hukum sehingga perikatan yang terjadi antara orang yang satu dan yang lainnya disebut juga dengan hubungan hukum.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1233 BW, perikatan bersumber dari perjanjian dan undang-undang. Perikatan yang bersumber dari perjanjian diatur dalam titel II (Pasal 1313 s.d. 1351) dan titel V s.d. XVIII (Pasal 1457 s.d. 1864) Buku III BW. Perikatan yang bersumber dari undang-undang diatur dalam titel III (Pasal 1354 s.d. 1380) Buku III BW.¹⁴¹

Adapun perikatan yang bersumber dari perjanjian jika salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut mengikat dari untuk memenuhi kewajiban sebagaimana yang dijanjikan. Prestasi yang timbul dari perjanjian tidak hanya ditentukan oleh salah satu pihak dalam perjanjian agar dipenuhi, tetapi juga prestasi yang ditentukan oleh undang-undang dan dilakukan secara timbal balik antara kedua belah pihak dalam perjanjian. Perikatan yang bersumber pada undang-undang karena perbuatan orang.¹⁴²

Perikatan yang timbul karena perbuatan orang terdiri atas perbuatan yang menurut hukum dan perbuatan yang melawan hukum. Perikatan yang timbul dari perbuatan yang sesuai dengan hukum ada dua, yaitu wakil tanpa kuasa (*zaakwaarneming*) diatur dalam

¹³⁹ Agus Yudha Hernoko, Hukum Perjanjian; Asas Proporsionalitas dalam Kontak Komersial, Yogyakarta; LaksBang Mediatama, 2008, hal.18

¹⁴⁰ Riduan Syahrani, Seluk-beluk dan Asas-asas Hukum Perdata, Bandung; Alumni, 2010, hal.196

¹⁴¹ Riduan Syahrani, Seluk-beluk dan Asas, hal. 201

¹⁴² Riduan Syahrani, Seluk-beluk dan Asas, hal. 253

Pasal 1354 sampai dengan Pasal 1358 KUHPerdara, dan pembayaran tanda utang KUHPerdara. Perikatan yang timbul dari perbuatan yang tidak sesuai hukum adalah perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) diatur dalam Pasal 1365 s.d. 1380 KUHPerdara.¹⁴³

HASIL PENELITIAN

1. Tata Cara Penyelesaian Perkara Perindustrian Menurut Uu No 2 Thn 2004

1.2 Tata Cara Penyelesaian Secara Litigasi

Dasar Hukum.

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 dalam undang - undang ini* “.

Bahwa hukum acara perdata yang berlaku saat ini pada peradilan umum adalah sebagaimana diatur dalam HIR (Het Herziene Inlandsch Reglemen) Staatsblad tahun 1941, Nomor: 41 atau yang lebih dikenal dengan nama Reglemen Indonesia yang diperbaharui (untuk daerah Jawa & Madura).¹⁴⁴

Proses Beracara

Dalam proses pemeriksaan pada pengadilan Hubungan Industrial dikenal ada 2 (dua) jenis pemeriksaan yakni :

- 1) Pemeriksaan dengan acara biasa (*lihat Pasal 89*);
- 2) Pemeriksaan dengan acara cepat (*lihat Pasal 98*)

1. Pemeriksaan Acara Biasa :

- a) Gugatan;
- b) Jawaban dari gugatan;
- c) Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat);
- d) Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat);
- e) Pembuktian (surat & saksi);
- f) Kesimpulan para pihak;
 1. Putusan hakim;

2. Pemeriksaan Acara Cepat

a) Pasal 98 ayat (1) dinyatakan para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pada pengadilan HUBUNGAN INDUSTRIAL untuk dilakukan pemeriksaan dengan acara cepat apabila adanya alasan mendesak.

¹⁴³ Neng Yani Nurhayati, S.H., M.H, *Hukum Perdata*, Pustaka Setia: Bandung, hal. 207

¹⁴⁴ UU No. 2 tahun 2004

b) Alasan mendesak, sesuai keputusan Ketua MARI/034/SK/IV/2006, perihal Juklak UU No. 2 tahun 2004, dinyatakan bahwa yang dimaksud alasan mendesak adalah PHK massal, terjadi huru-hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum.

c) Selanjutnya mekanisme pemeriksaan tidak terikat pada acara perdata umumnya seperti tenggang waktu pemanggilan, replik / duplik dan hal - hal lain yang dapat menghambat proses acara cepat.

3. Gugatan :

Dasar hukum :

a) Pasal 58 UU No. 2 tahun 2004, yakni untuk gugatan yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- tidak dikenakan biaya.

b) Juklak PHI menyatakan apabila nilai gugatannya lebih dari Rp. 150.000.000,- dikenakan biaya.

c) Pasal 81, dinyatakan tempat pengajuan gugatan adalah pada pengadilan Hubungan Industrial pada PN yang daerah hukumnya meliputi di tempat buruh bekerja.

d) Pasal 82, Gugatan oleh buruh atas PHK sebagaimana dimaksud Psl 159 dan 171 dari UU No. 13 tahun 2003, Dengan tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya keputusan tersebut. Pasal 83, Gugatan yang tidak disertai risalah mediasi atau konsiliasi

e) akan dikembalikan pada penggugat;

f) Pasal 87, Yang berhak beracara sebagai kuasa hukum adalah serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

4. Prosedur Pengajuan Gugatan

a) Didaftarkan pada kepaniteraan PHI;

b) Pemberian nomor register;

c) Penunjukan majelis hakim;

d) Penetapan hari sidang;

e) Pemanggilan para pihak;

f) Sidang perkara.

5. Teknis Membuat Surat Gugatan

Surat gugatan terdiri dari 4 (empat) bagian yakni :

1) Bagian Pertama : Kepala

a) Pada bagian ini berisikan tentang alamat dari pengadilan mana ditempat surat gugatan tersebut ditujukan;

b) Identitas pihak - pihak dan kuasa (bila ada)

c) Pokok perkara secara ringkas namun jelas dan benar.

2. Bagian Kedua : Positum / Posita / Fundamentum Petendi

Yang berisikan tentang fakta kejadian yang mendasari suatu gugatan (fakta materiil) serta uraian dasar hukum gugatan;

3. Bagian Ketiga : Petitum

Ø Yakni tuntutan yang diajukan dalam suatu gugatan.

Ø Petitum atau tuntutan, terdiri dari 2 (dua) bagian yakni :

- a) Tuntutan primer / pokok perkara;
- b) Tuntutan subsider / tambahan.

4. Bagian Keempat

Berisikan tanggal & tempat dimana gugatan dibuat, nama & tanda - tangan penggugat atau kuasanya yang dilakukan diatas meterai (saat ini Rp. 6.000,-) serta lampiran yang terdiri dari:

Ø Surat kuasa (bila dengan kuasa);

Ø Bukti - bukti tertulis;

Surat Kuasa :

Pengertian Surat Kuasa Perjanjian dimana seorang memberikan kekuasaannya kepada orang lain yang menerimanya untuk dan atas namanya melakukan suatu perbuatan.

Dasar Hukum :

1. Pasal 123 HIR;
2. Pasal 1792 KUHPerdata;
3. SEMA No. 6 tahun 1994 tentang surat kuasa khusus;
4. Pasal 82 UU No. 1 tahun 1995, tentang Perseroan Terbatas;
5. UU No. 18 tahun 2003, tentang advokat.

Bentuk Surat Kuasa :

1. Lisan, yakni dinyatakan pada saat dilakukan persidangan dimuka hakim;
2. Tertulis, yakni dibuat secara dibawah tangan (bermaterai cukup) atau secara notariil (othentik).

Kapan Pemberian Kuasa Dilakukan :

Secara umum dapat dilakukan kapan saja sebelum dijatuhkan suatu putusan

Yang Dapat Diberikan Kuasa :

1. Pengacara /Advokat;
2. Wakil pengusaha atau serikat pekerja;
3. Pihak yang ditunjuk Direksi (bagi suatu badan usaha berbentuk PT) yang sebelumnya telah ditetapkan dalam AD/ ART.

Isi Surat Kuasa :

1. Tempat & tanggal surat kuasa dibuat;
2. Bila perlu nomor surat kuasa (bila atas nama badan usaha);
3. Identitas para pihak (pemberi & penerima kuasa);
4. Hal yang dikuasakan;
5. Wewenang terhadap penerima kuasa
6. Hak substitusi (bila perlu);
7. Nama & tanda - tangan pemberi & penerima kuasa (materai ditempelkan pada pemberi kuasa), saat ini senilai Rp. 6.000,-
8. Bagi badan usaha dibuat diatas kop surat atau jasa pengacara.

Jawaban :

HIR tidak mensyaratkan adanya jawaban karena dinyatakan “ dapat “, namun apabila dibuat terdapat 3 (tiga) kemungkinan isi jawaban yakni :

1. Eksepsi; Jawaban yang tidak menyangkut pokok perkara;
2. Pokok Perkara ; Jawaban yang berupa bantahan atau pengakuan;
3. Rekonpensi ; Gugatan balik.

2.Tata Cara Penyelesaian Secara Non Litigasi

a. Lembaga Arbitrase Sebagai Alternatif

Mencermati penyelesaian sengketa melalui lembaga peradilan, butuh waktu dan biaya yang cukup mahal, lalu apakah mungkin penyelesaian sengketa bisnis oleh pihak ketiga ataupun suatu lembaga swasta sebagai suatu alternatif? Jawabannya sangat mungkin, yakni melalui lembaga arbitrase. Lembaga ini sering pula disebut lembaga perwasitan. Para anggota dari lembaga arbitrase terdiri dari berbagai keahlian, antara lain, ahli dalam perdagangan, industri, perbankan, dan hukum. Sebenarnya, masalah penyelesaian sengketa bisnis atau perdagangan melalui lembaga arbitrase bukanlah sesuatu hal yang baru dalam praktek hukum di Indonesia. Disebut demikian karena pada zaman Hindia Belanda pun sudah dikenal. Hanya saja, pada waktu itu berlaku untuk golongan tertentu saja sehingga pengaturan lembaga ini pun diatur tersendiri yakni dalam hukum acara perdata yang berlaku bagi golongan Eropa yang termuat dalam Reglement op de rechtelijke rechtsvordering (RV). Dalam Pasal 615 Rv ditegaskan adalah diperkenankan kepada siapa saja yang terlibat dalam suatu sengketa mengenai hak-hak yang berada dalam kekuasaannya untuk menyelesaikan sengketa tersebut kepada seseorang atau beberapa orang wasit (arbiter).

Apabila diperhatikan secara sepintas isi Pasal tersebut, seolah-olah setiap sengketa dapat diselesaikan oleh lembaga ini, tetapi tidaklah demikian halnya karena yang dapat diselesaikan oleh lembaga arbitrase adalah hanya yang menyangkut kekuasaan para pihak yang bersengketa,

yakni tentang hak dan kewajiban yang timbul dalam perjanjian. Untuk itu ada baiknya perlu diperhatikan asas yang tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPdt yang mengemukakan bahwa : “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Jadi apa yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang berjanji, maka bagi mereka hal tersebut dianggap merupakan suatu undang-undang yang harus ditaati.

Dalam praktek dunia bisnis yang berlaku sekarang, sudah ada suatu standar kontrak yang baku, karenanya para pihak tinggal mempelajarinya, apakah ia setuju atau tidak terhadap syarat-syarat yang tercantum dalam kontrak tersebut. Biasanya dalam standar kontrak dicantumkan suatu klausul bahwa apabila terjadi suatu perselisihan atau perbedaan penafsiran tentang isi perjanjian, akan diselesaikan oleh lembaga arbitrase (badan perwasitan). Hal ini berarti sejak para pihak menyetujui dan menandatangani kontrak tersebut, sudah menyatakan diri bahwa perselisihan yang mungkin akan terjadi diselesaikan oleh lembaga arbitrase. Tetapi, dapat pula terjadi bahwa dalam suatu kontrak tidak ada klausul tersebut, tetapi jika dikehendaki oleh para pihak apabila ada perselisihan masih dapat diselesaikan oleh lembaga arbitrase, yakni berdasarkan persetujuan kedua belah pihak, tetapi harus dibuat secara tertulis. Adapun tugas lembaga arbitrase adalah menyelesaikan persengketaan yang diserahkan kepadanya berdasarkan suatu perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak yang bersengketa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika , Jakarta.
- Agus yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian; Asas Proporsionalitas dalam Kontak Komersial*, Yogyakarta; LaksBang Mediatama, 2008.
- Aloysius Uwiyono, “*Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon*,” dalam <http://www.Hukumonline> diakses pada tanggal 9 Desember 2007.
- C.Asser, *Pengkajian Hukum Perdata Belanda*, jakarta; Dian Rakyat.
- F.X. Djulmiaji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999, hal.88.
- KUHP Pengantar Hukum Perdata Tertulis.
- Neng Yani Nurhayati, S.H., M.H, *Hukum Perdata*, Pustaka Setia: Bandung, hal. 207
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2004.
- Riduan Syahrani, *Seluk-beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Bandung; Alumni, 2010
- Sarwono, 2012. *Hukum Acara Perdata, Teori dan Praktik*. Sinar Grafika: Jakarta. Tt.
- Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.
- UU No. 2 tahun 2004.