

SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL NOMOR : 6/PDT.SUS-PHI/2019/PN MTR
TENTANG KECELAKAAN KERJA**



OLEH

MUHAMMAD SAJIDIN

617110092

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana hukum
pada Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram**

FAKULTAS HUKUM

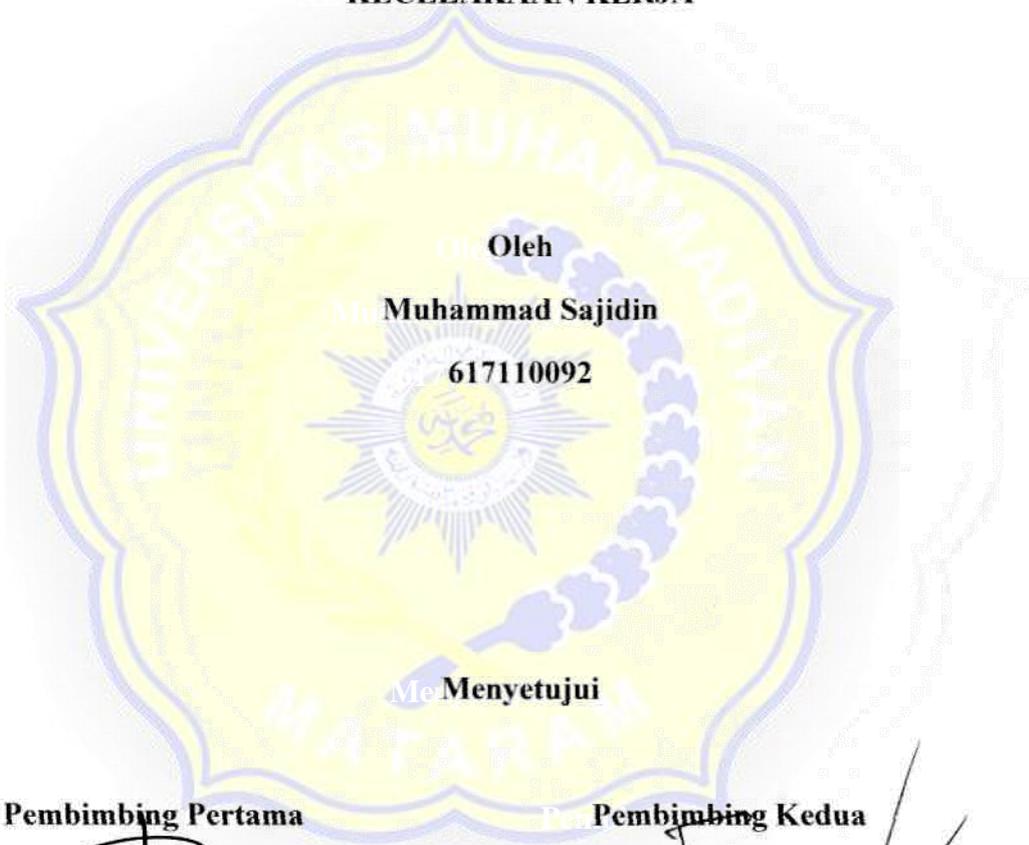
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2021/2022

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL NOMOR : 6/PDT.SUS-PHI/2019/PN MTR TENTANG
KECELAKAAN KERJA**



Oleh
Muhammad Sajidin
617110092

Menyetujui

Pembimbing Pertama


Edi Yanca, SH., MH
NIDN : 0809058503

Pen Pembimbing Kedua


Sahrul, SH., MH
NIDN : 0831128107

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

**SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH
TIM PENGUJI**

PADA HARI SENIN 08 FEBRUARI 2021

Oleh

DEWAN PENGUJI

KETUA
Dr. LELISARI, SH., MH
NIDN. 0803128203

ANGGOTA I
EDI YANTO, SH., MH
NIDN. 0809058503

ANGGOTA II
SAHRUL, SH., MH
NIDN. 0831128107



Mengetahui

Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan

RENA AMINWARA, SH., M.Si
NIDN. 0828096301

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Sajidin

NIM : 617110092

Tempat & Tgl Lahir : Bima, 05 Juni 1999

Alamat : Perumahan Kelapa Tiga, Nomor 30.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi yang berjudul :
“Tinjauan Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr” ini. merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau hasil jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, 08 Februari 2021

Yang membuat pernyataan



Muhammad Sajidin

NIM. 617110092



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt_perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Sajidin
NIM : 617110092
Tempat/Tgl Lahir : Bima, 05-06-1999
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp/Email : 085 333 908 982 / ipujidin@gmail.com
Judul Penelitian : -

Tinjauan Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan
Industrian Nomor : 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr
Tentang Kecelakaan Kerja

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 41%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah dari hasil penelitian tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya *bersedia menerima sanksi* sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 01-03-2021

Penulis


Muhammad Sajidin
NIM 617110092

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT


Iskandar, S.Sos., M.A.
MIDN 0802048904



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Sajidin
NIM : 617110092
Tempat/Tgl Lahir : Bima, 05-06-1999
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp/Email : 085 333 908 982
Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Tinjauan Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan
Industrial Nomor : 6/Pdt Sus-Phi/2019/PN Mtr
Tentang Kecelakaan Kerja

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 01-03-2021

Penulis


Muhammad Sajidin
NIM 617110092

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT


Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

MOTO

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.”

(HR. Ahmad, Thabrani, dan Daruqutni)

Apabila dalam diri seseorang masih ada rasa malu dan takut untuk berbuat suatu kebaikan, maka jaminan bagi orang tersebut adalah tidak akan bertemunya ia dengan kemajuan selangkah pun.”

-Ir. Soekarno, Presiden Pertama RI-

Senantiasa Selalu Haus Akan Pengetahuan
Serta
Senantiasa Selalu Lapar Akan Pengalaman

-Penulis-



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji hanya untuk Allah SWT. Yang Maha Kuasa melimpahkan rahmat, taufik, dan anugerahnya, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR: 6/PDT.SUS-PHI/2019/PN MTR TENTANG KECELAKAAN KERJA”** Serta Shalawat dan Do'a jangan lupa untuk menyapa Nabi Muhammad SAW dan keluarga serta sahabat-sahabatnya. Semoga Allah memberkati mereka dan memberi mereka kedamaian.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebahagian syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) bagi Mahasiswa/i Program S-1 di Program Studi - Ilmu Hukum, Fakultas - Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan Penulis. Sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun mudah-mudahan dikemudian hari dapat memperbaiki segala kekurangannya.

Penulis dengan penuh rasa hormat menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang tercinta Ibunda Nursyamsidah, Ayahanda Rasyid, dan segenap keluarga yang tidak dapat disebut satu persatu yang tiada hentinya mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian

moril maupun materil. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, kesehatan, karunia, dan keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Penghargaan dan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis berikan kepada yang terhormat **Bapak Edi Yanto, S.H., M.H.** selaku Pembimbing I dan **Bapak Sahrul, S.H., M.H.** selaku Pembimbing II yang telah membantu dan memberikan pengarahan dan bimbingan, juga memberikan saran dan masukan dengan penuh kesabaran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Serta penghargaan dan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Ghani, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Ibu Rena Aminwara, S.H., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Dr. Usman Munir, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Ibu Anies Prima Dewi, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
6. Bapak Ady Supriadi, S.H., M. H. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Universitas Muhammadiyah Mataram.

7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar di Lingkungan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pengalaman yang tak ternilai harganya.
8. Para staf administrasi yang telah memberikan bantuan dan informasi kepada penulis selama menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

Akhirnya, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak dan apabila ada yang tidak disebutkan penulis mohon maaf, dengan besar harapan semoga skripsi yang ditulis oleh penulis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca. Bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga segala amal dan kebbaikannya mendapatkan balasan yang berlimpah dari Allah SWT. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Mataram, 08 Februari 2021
Penyusun,

Muhammad Sajidin
NIM : 617110092

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR : 6/PDT.SUS-PHI/2019/PN MTR

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berhubungan dengan orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dalam melakukan hubungan tersebut adakalanya berjalan baik-baik saja, tidak terjadi masalah-masalah, tercapai suatu persamaan-persamaan dalam hubungan tersebut, tetapi adakalanya juga dapat saja terjadi suatu perbedaan-perbedaan, pertentangan-pertentangan yang pada akhirnya menimbulkan perselisihan atau konflik dalam hubungan tersebut. Begitu pula di dalam hubungan industrial, yakni hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha adakalanya juga bisa terjadi pertentangan-pertentangan, perbedaan-perbedaan atau konflik, sehingga menimbulkan apa yang dinamakan perselisihan hubungan industrial. Berikut permasalahan yang diangkat dari penelitian ini yaitu bagaimana kronologis perkara perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr dan bagaimana dasar pertimbangan majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram dalam memutuskan perkara Nomor : 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis-Normatif dengan pendekatan Perundang-Undangan dan Pendekatan Kasus, sedangkan Teknik alat Pengumpulan Data yaitu dengan melakukan Studi Kepustakaan. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui kronologis perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr yakni bahwa konflik antara Penggugat dan Tergugat karena kecelakaan kerja yang dialami Penggugat pada saat bekerja untuk Tergugat. Serta dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam perkara Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr dengan berdasarkan ketentuan pada Pasal 118 HIR dan Pasal 8 Ayat (2) *Reglement op de Rechtsvordering* (RV), maka penyusunan surat gugatan harus memenuhi syarat-syarat formal, sehingga Majelis Hakim memutuskan gugatan dari Penggugat telah salah/keliru dalam penyebutan identitas para pihak menyebabkan gugatan *error in persona*. Serta gugatan dari Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*).

Kata Kunci : Kecelakaan Kerja, Putusan Nomor : 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr

ABSTRACT

JURIDICAL REVIEW OF THE INDUSTRIAL RELATIONS COURT DECISION NUMBER: 6 / PDT.SUS-PHI / 2019 / PN MTR

Humans are social creatures (zoon politicon); creatures cannot be separated from other people to fulfill their daily needs. In a relationship, sometimes it goes smoothly without problems, and harmony will be achieved. Still, sometimes some differences and contradictions eventually lead to disputes or conflicts. Likewise, in industrial relations, namely the relationship between workers and entrepreneurs, quarrels, disputes, or conflicts can sometimes occur, leading to an industrial relations dispute.

This research studies how the chronology of industrial relations disputes cases at the Mataram District Court Number: 6 / Pdt. Sus-PHI / 2019 / PN Mtr and the basis for considering the judges' panel at the Industrial Relations Court at the Mataram District Court in deciding case Number: 6 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN Mtr. The research method used in this research is juridical-normative with a statutory approach and a case approach, while the data collection technique is by conducting a literature study. While the analysis method used is descriptive analysis.

The study's result showed that the chronology of the Industrial Relations Dispute case at the Mataram District Court Number: 6 / Pdt. Sus-PHI / 2019 / PN Mtr, namely that the Plaintiff and Defendant's conflict was due to a work accident while working for Defendant. The basis for considering the Panel of Judges in the case of the Industrial Relations Court Number: 6 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN Mtr based on Article 118 HIR and Article 8 Paragraph (2) Reglement op de Rechtsvordering (RV). The preparation of a lawsuit must meet the formal requirements. The Panel of Judges decided that the Plaintiff's claim was wrong in mentioning the parties' identities, causing the lawsuit to be an error in persona. The claim of Plaintiff is unacceptable (niet onvankelijke verklaard).

Keywords: Work Accidents, Decision Number: 6 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN Mtr

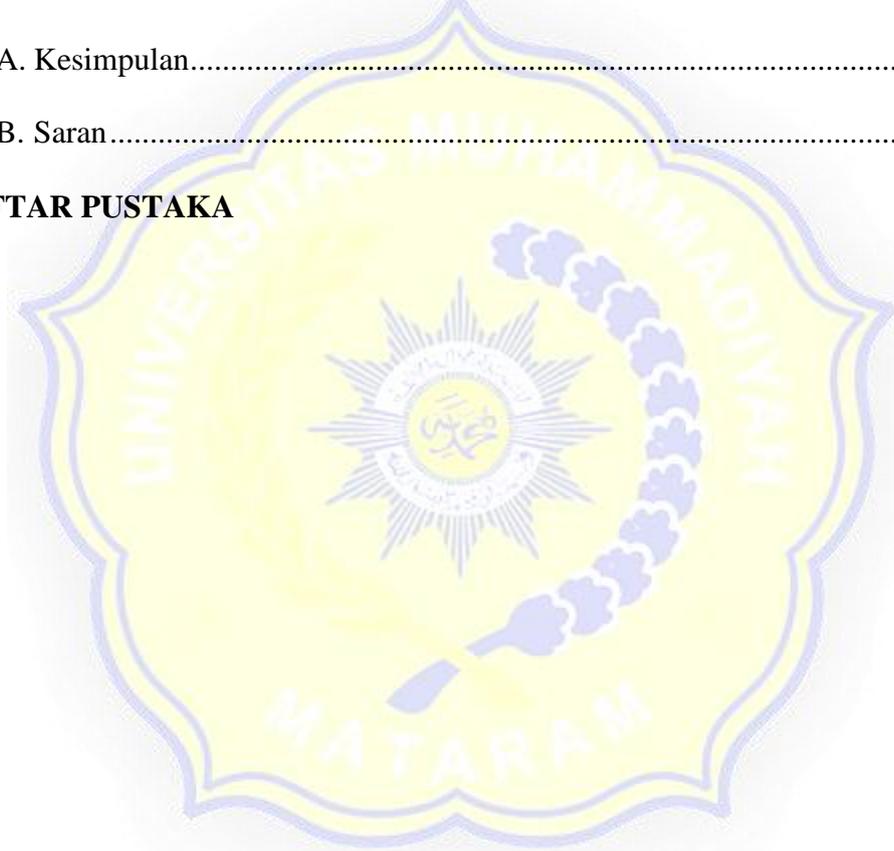


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA TULIS ILMIAH	vi
MOTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	7
1. Pengertian Pekerja/Buruh	7
2. Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha	8
3. Pengertian Hubungan Kerja	10
4. Pengertian Perjanjian Kerja	10

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja	12
B. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial	12
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	12
2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	13
3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	14
C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).....	15
1. Pengertian JAMSOSTEK.....	15
2. Tujuan dan Manfaat JAMSOSTEK	16
3. Jenis-Jenis JAMSOSTEK	18
D. Pengadilan Hubungan Industrial.....	30
1. Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial.....	30
2. Hukum Acara Pada Pengadilan Hubungan Industrial.....	31
3. Tinjauan Umum Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	41
B. Metode Pendekatan	41
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	42
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	43
E. Analisa Bahan Hukum	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Kronologis Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr	45

B. Dasar Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram Dalam Memutuskan Perkara Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr	50
1. Putusan Majelis Hakim	50
2. Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr .	54
BAB V. PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), makhluk yang tidak bisa lepas berhubungan dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Saat menjalin hubungan terkadang berjalan mulus tanpa masalah, dan keharmonisan akan tercapai dalam hubungan tersebut, namun terkadang terdapat perbedaan dan kontradiksi yang pada akhirnya akan menimbulkan perselisihan atau konflik dalam hubungan tersebut.¹

Begitu pula di dalam hubungan industrial-manajemen, yakni hubungan antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh terkadang dapat terjadi konflik, perselisihan atau konflik yang dapat menyebabkan apa yang disebut dengan perselisihan perburuhan-manajemen.

Jika terjadi perselisihan atau konflik, maka hukum melarang setiap orang untuk bertindak sendiri-sendiri, atau dikenal dengan prinsip “tidak mengambil hukum di tangan mereka sendiri” (*kaya*). Waspada berarti jika hak-hak seseorang dilanggar oleh orang lain, meskipun mereka memang memiliki hak-hak tersebut, mereka tidak boleh melanggar hak-haknya, meskipun mereka memiliki hak-hak tersebut dan itu tidak benar.² Oleh karena demikian, setiap adanya perselisihan atau pertentangan atau konflik, harus diselesaikan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Aturan hukum untuk menyelesaikan segala macam perselisihan

¹ Mr. S.M. Amin, *Hukum Acara Pengadilan Negeri*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1976, hlm.

² *Ibid*, hlm. 13.

yang berhubungan dengan masalah-masalah ketenagakerjaan atau hukum acaranya telah diatur di dalam UUPPHI. Setiap ada perselisihan, undang-undang inilah yang harus menjadi pedoman, tidak boleh seseorang main hakim sendiri walaupun dia adalah seseorang yang benar.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 Angka 1 UUPPHI). Dengan pengertian tersebut, maka dapat dilihat bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:³

- a. Perselisihan Hak,
- b. Perselisihan Kepentingan,
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan
- d. Perselisihan antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

³ Mr. S.M. Amin, *Loc., Cit.*

Untuk memberikan perlindungan bagi pekerja, maka bidang hukum ketenagakerjaan yang harus diperhatikan, jaminan semua pihak dalam hubungan perburuhan harus diatur secara komprehensif di dalam bidang hukum ketenagakerjaan agar kepentingan mereka mendapat perlindungan hukum. Seandainya bila terjadi konflik atau sengketa diantara para pihak terkait dengan pelaksanaan suatu pekerjaan. Meskipun pada dasarnya kedua belah pihak tidak menginginkan adanya konflik, sebenarnya hampir tidak ada hubungan kerja yang bebas konflik.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, konflik antara pekerja dan pengusaha sebenarnya sudah lama terjadi di seluruh dunia. Sejak revolusi industri (1776),⁴ potensi konflik ini semakin menonjol, yaitu ketika budaya kerja telah berubah dari masyarakat petani yang bekerja di sawah, sawah atau kebun menjadi masyarakat industri yang bekerja di pabrik-pabrik. Dalam perjalanan perkembangannya, konflik tersebut berganti nama menjadi konflik hubungan industrial. Konteks konflik ketenagakerjaan adalah berbagai masalah antara lain upah, jam kerja, cuti, PHK, tunjangan (tunjangan dalam kasus kriminal), seperti pencurian dan kekerasan. Untuk mengurangi kasus dan perselisihan hubungan industrial, pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan. Demikian pula dalam rangka terjalannya hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengguna tenaga kerja, maka perlu disusun perjanjian kerja yang mengatur hubungan kerja tersebut.

⁴ Hartono Judiantoro Widodo. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 9.

Singkatnya, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pada pasal 1 angka 15 mengatur bahwa hubungan kerja didasarkan pada pekerjaan, upah dan pesanan. Oleh karena itu, jelas terlihat bahwa suatu hubungan kerja terjadi karena adanya kesepakatan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja mengacu pada mobilisasi pegawai/jasa secara berkala sesuai dengan kesepakatan kerja yang disepakati untuk menguntungkan orang lain (pemberi kerja/pengusaha) pengelola.⁵ Hubungan kerja tersebut pada pokoknya meliputi hal-hal antara lain penyelesaian perjanjian kerja, kewajiban para pihak, pemutusan hubungan kerja dan bagaimana menyelesaikan perselisihan antar para pihak.

Di masyarakat, persoalan ketenagakerjaan sangat kompleks. Misalnya terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Upah, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), yang berujung pada upaya keberatan oleh para pihak melalui proses hukum. Salahsatu diantaranya ialah kasus yang terkait dengan kecelakaan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha sesuai dengan perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr

⁵ *Ibid*, hlm. 10.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimana kronologis perkara perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 6/PDT. Sus-PHI/2019/PN Mtr ?
2. Bagaimana dasar pertimbangan majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram dalam memutuskan perkara Nomor :6/PDT. Sus-PHI/2019/PN Mtr ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui kronologis hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Mataram atas Putusan Nomor : 6/PDT. Sus-PHI/2019/PN Mtr
2. Untuk mengetahui dasar pertimbangan majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram dalam memutuskan perkara Nomor : 6/PDT. Sus-PHI/2019/PN Mtr

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian, antara lain :

1. Manfaat akademis

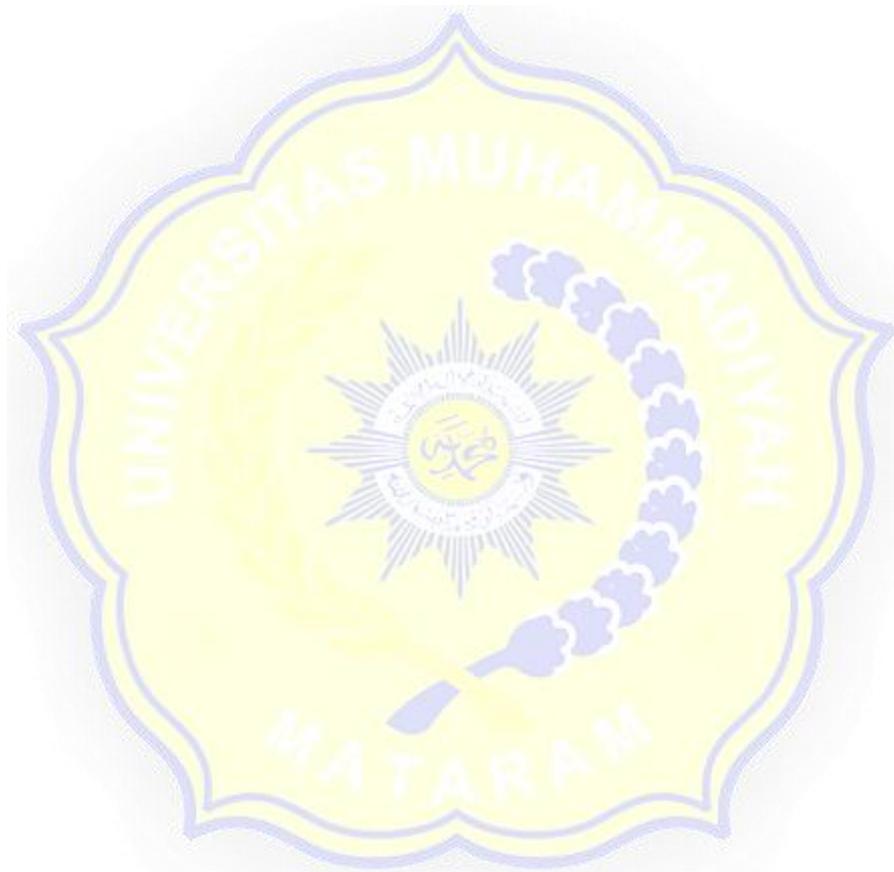
Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Ilmu Hukum tingkat Strata I pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan satu sumbangsih pengetahuan dan pemikiran melalui pemasalahan yang ada, khususnya di bidang ketenagakerjaan.

3. Manfaat Praktis

Sebagai sarana menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan, serta diharapkan dapat memberikan kontribusi, juga masukan kepada masyarakat luas, pekerja, perusahaan, dan bagi pemerintah khususnya di bidang ketenagakerjaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Dalam kehidupan sehari-hari ada beberapa istilah tentang pekerja. Misalnya ada orang yang menyebutnya sebagai buruh, pegawai, karyawan. Namun sebenarnya bisa dimaklumi bahwa semua istilah ini memiliki arti yang sama, yaitu orang yang bekerja dan dibayar untuk orang lain.⁶

Ketika Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia disahkan, ia mencoba mengganti istilah buruh dengan pekerja. Seperti yang disarankan oleh pemerintah (Depnaker) pada konferensi FBSI II Tahun 1985, alasan pemerintah karena cenderung mengacu pada kelompok yang selalu berada di bawah tekanan dan berada di bawah pihak lain yaitu pengusaha/majikan.⁷

Menurut penulis, dari segi sejarah istilah “buruh” kurang tepat dalam perkembangan zaman sekarang ini, karena pekerja saat ini bukan hanya orang-orang yang bekerja di sector informal, seperti pengrajin, kuli, dan lain-lain, tetapi juga merambah ke sektor formal, seperti bank, kantor swasta, hotel, perusahaan swasta, dan lain-lain. Oleh karena itu, lebih tepat menggunakan istilah “pekerja”.

⁶ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm. 22.

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 44

Namun di era orde baru, istilah “pekerja”, juga istilah “serikat pekerja”, banyak diintervensi untuk kepentingan pemerintah, oleh karena itu guna menyesuaikan dengan kepentingan pekerja dan pemerintah digunakan istilah ini untuk menyatupadukan para pihak. Kemudian kedua istilah ini disandingkan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa istilah pekerja selalu disandingkan dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam UU ini, dua istilah tersebut memiliki arti yang sama. Sebagaimana dalam Pasal 1 Angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh yaitu: setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah tidak identik dengan uang saja akan tetapi dapat berupa barang.⁸

2. Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundangan-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Serupa dengan istilah “buruh”, istilah “majikan” tidak sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena makna istilah “majikan” selalu merupakan lawan atau penekan

⁸ *Ibid*, hlm. 45.

terbesar pekerja. Sekalipun pekerja dan pemberi kerja memiliki mitra kerja legal pada posisi yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah Pengusaha.⁹

Sehubungan dengan hal tersebut, perundangan-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian Pengusaha yakni:

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

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka 4). Pengaturan istilah “pemberi kerja” seakan menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat diklasifikasikan sebagai pengusaha, terutama yang bekerja pada pekerja di sektor informal.¹⁰

⁹ *Ibid*, hlm. 46.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 47.

3. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Berdasarkan pemahaman tersebut, terlihat jelas bahwa hubungan ketenagakerjaan-manajemen merupakan salah satu bentuk hubungan hukum yang lahir atau terjalin setelah ketenagakerjaan dan manajemen mencapai kesepakatan kerja. Isi draf perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan “Perjanjian Kerja Bersama” (PKB) yang ada, seperti yang diatur dalam peraturan perusahaan, isinya tidak boleh bertentangan dengan “Perjanjian Kerja Bersama” (PKB).¹¹

4. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja atau dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, diatur pada Bab IX Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja

¹¹ Lalu Husni, *Op., Cit.*, hlm. 63.

merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Dari pengertian tersebut ada beberapa unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja yaitu:¹²

a) Adanya unsur perintah

Kehadiran elemen komando membangkitkan kepemimpinan orang lain. Unsur tata tertib inilah yang memegang peranan penting dalam perjanjian kerja, karena tidak ada perjanjian kerja tanpa adanya perintah. Unsur keteraturan ini merupakan unsur yang membedakan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja dan hubungan lainnya. Pekerja/buruh harus mematuhi perintah pengusaha. Artinya, posisi pekerja/buruh dan pengusaha berbeda/bawahan, yang satu lebih tinggi dari (partai yang berkuasa) dan yang lainnya lebih rendah dari (partai yang berkuasa). Letak hubungan kerja ini berbeda dengan hubungan lainnya, seperti hubungan antara dokter dan pasien atau antara pengacara dan klien, karena dokter atau pengacara tidak terikat dengan perintah pasien atau klien.

b) Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang disepakati merupakan obyek kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilaksanakan oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Perjanjian kerja tersebut memiliki konsekuensi hukum bagi hak dan kewajiban para pihak.

c) Adanya unsur upah

Upah merupakan elemen penting dalam sebuah hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja/buruh, hak tersebut diperoleh dari pengusaha atau pemberi kerja dan dinyatakan dalam bentuk uang atau imbalan dalam bentuk lain. Upah/imbalan kepada pekerja/buruh tersebut berdasarkan perjanjian kerja, perjanjian atau ditetapkan dan dibayar sesuai peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau layanan yang telah atau akan dilakukan.

¹² Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008, hlm. 15.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila:¹³

- a. Pekerja meninggal dunia
Perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia. Perjanjian kerja juga tidak berakhir jika terjadi peralihan hak suatu perusahaan yang disebabkan karena penjualan, pewarisan atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak pekerja/buruh menjadi tanggungjawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

B. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang dibentuk antara peserta dalam proses memproduksi barang dan/atau jasa, yang terdiri atas pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Di Indonesia, dalam hubungan industrial di atas, hubungan industrial melibatkan banyak pihak, baik pengusaha/pemberi kerja, pekerja/buruh, dan pemerintah.

Jadi perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja, serta melibatkan pemerintah dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

¹³ *Ibid*, hlm. 21.

Sedangkan menurut Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan;¹⁴

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan”.

2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Sejatinya perselisihan hubungan industrial menyangkut permasalahan diantara kedua belah pihak (Pengusaha/Pemberi Kerja dengan Pekerja/Buruh). Maka berdasarkan Ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:¹⁵

- a. 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.
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban pekerjaan.

¹⁴ Pasal, 1, Ayat (1), Undang-Undang, Nomor 2 Tahun 2004 Tentang *Perselisihan Hubungan Industrial*.

¹⁵ Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan*, Lask Bang, Surabaya, 2017, hlm. 93.

3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam rangka upaya penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan berbagai cara. Cara-cara yang ditempuh ditentukan oleh pihak-pihak yang bersengketa dalam perselisihan hubungan industrial, yakni melalui pengadilan hubungan industrial dan yang kedua adalah di luar pengadilan hubungan industrial.

Adapun cara-cara yang ditempuh di luar pengadilan hubungan industrial antara lain adalah bipartit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Cara-cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat dianjurkan, karena tidak melalaui pengadilan hubungan industrial yang pastinya menyita waktu, biaya dan tenaga pada pihak-pihak yang bersengketa. Diantara penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain :¹⁶

a. Bipartit

Sebelum Perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.

b. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

c. Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketetapan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih, jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

¹⁶*Ibid*, hlm. 94.

d. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah *arbirter*, para *arbiter* dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar *arbiter* yang ditetapkan oleh menteri.

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri dari atas hakim lembaga peradilan dan hakim *Ad Hoc*. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

1. Pengertian JAMSOSTEK

Bisa diartikan secara luas dan bisa juga diartikan secara sempit.

Jaminan sosial dalam pengertiannya yang luas mencakup macam-macam upaya yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Upaya-upaya demikian oleh Sentanoie Kertoniegoro (1996: 25) diakumulasikan kedalam empat kegiatan usaha utama, yaitu sebagai berikut.¹⁷

- a. Dalam pelayanan sosial (*social service*) dapat dikelompokkan usaha-usaha di bidang kesehatan, pendidikan, keagamaan, keluarga berencana, bantuan hukum, dan lain-lain. Yaitu usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan.
- b. Bantuan sosial (*social assistance*), seperti bantuan untuk bencana alam, penderita cacat, yatim piatu, lanjut usia, dan berbagai ketunaan, yang dapat disebut sebagai usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan.
- c. Sarana sosial (*social infra structure*) dapat dikategorikan sebagai usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain.
- d. Asuransi social (*social insurance*) dapat digolongkan dalam usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang

¹⁷ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Edisi Revisi, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 26.

merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis.

Keempat kegiatan usaha utama tersebut, untuk mengatasi risiko ekonomis kemudian oleh beliau diaplikasikan kedalam berbagai sistem jaminan sosial. Sistem jaminan sosial tersebut yaitu berupa:¹⁸

- a. Penanggulangan dan pencegahan;
- b. Asuransi sosial dan bantuan sosial;
- c. Tunjangan dan Pelayanan;
- d. Asuransi sosial dan asuransi komersial;
- e. Pendanaan dan peranggaran.

2. Tujuan dan Manfaat JAMSOSTEK

a. Tujuan

Dari berbagai pengertian jaminan sosial bahwa tujuan jaminan sosial dapat diatarik kesimpulan pada prinsipnya adalah:

- 1) Sebagai upaya untuk memberikan perlindungan/pemberdayaan dasar bagi pekerja/buruh yang fungsional mengatasi risiko-risiko ekonomis/sosial atau kejadian-kejadian tertentu, semacam:¹⁹
 - a) Kebutuhan/keperluan terhadap pelayanan medis;
 - b) Terhambatnya, lenyapnya atau merosotnya setengah pendapatan yang disebabkan karena:
 - (1) Sakit;
 - (2) Hamil;

¹⁸ *Ibid*, hlm. 27.

¹⁹ Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.*, hlm. 35.

(3) Penyakit jabatan dengan kecelakaan kerja;

(4) Hari tua;

(5) Cacat;

(6) Kematian pencari kerja.

c) Tanggungan kepada anak-anak dan keluarga.

2) Seperti sarana/upaya agar tercapainya tujuan sosial dan memberikan kedamaian kerja untuk pekerja/buruh, yang mempunyai andil besar dalam pelaksanaan pembangunan.

b. Manfaat

Ada berbagai keutamaan atau manfaat yang dapat terpenuhi dengan dilaksanakannya jaminan sosial bagi pekerja/buruh, yakni sebagai berikut.²⁰

- 1) Jaminan sosial menjadikan ketenangan dan kedamaian kerja bagi pekerja/buruh dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga merangsang terbentuknya daya produksi kerja.
- 2) Lewat adanya program jaminan sosial yang tetap, seyogyanya pengusaha dapat menyelenggarakan persiapan yang pasti guna kemakmurannya pekerja/buruhnya, dimana wajarnya penyesuaian-penyisihan akan jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tak mungkin diperhitungkan terlebih dahulu.
- 3) Dengan adanya jaminan sosial, jelas akan menciptakan ikatan dalam pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaan tersebut juga tidak beralih ke tempat lain.
- 4) Menciptakan hubungan yang positif antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta jaminan sosial juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja. Sebagaimana yang dikehendaki oleh konsepsi hubungan industrial Pancasila, hubungan yang positif ini sangat diperlukan untuk kegairahan dan semangat kerja kearah kenaikan daya produksi perusahaan yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab dengan rasa ikut memiliki.

²⁰ *Ibid*, hlm. 36.

- 5) Lewat fungsional program jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja/ buruh, terhadap risiko-risiko dari pekerjaan akan terjamin, juga yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.
- 6) Secara nasional jaminan sosial ini akan memberi kontribusi berikut.
 - a) Sebelum pembayaran jaminan yang cukup besar karena adanya program berjangka panjang, iuran selalu diterima beberapa tahun.
 - b) Dengan demikian, bisa digunakan/dipinjam untuk dana pembangunan, baik sektoral maupun regional. Jika terjadinya pemupukan dana yang untuk sementara sebelum digunakan untuk membayar jaminan. Lama kelamaan pemupukan dana atau cadangan finansial ini akan semakin besar disebabkan karena hal-hal berikut.
 - (1) Beberapa puluh tahun setelah terbentuknya program tersebut, pembayaran jaminan dalam jumlah besar biasanya baru terjadi.
 - (2) Dengan bertambahnya jumlah perusahaan yang wajib ikut serta dalam program tersebut, perkembangan industri akan meningkatkan kepesertaan.
 - (3) Seperti di negara berkembang, distribusi penduduk yang cenderung pada umur muda, akan menciptakan peserta-peserta muda yang lebih dominan daripada mereka yang segera berhak untuk menerima jaminan.

3. Jenis-Jenis JAMSOSTEK

a. Jaminan Kesehatan

Jaminan/Pemeliharaan Kesehatan diartikan sebagai upaya meningkatkan kapasitas pekerja/buruh yang akibatnya dapat menjalankan/melakukan pekerjaan sebaik dan semaksimal mungkin dan mewujudkan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif).²¹

Dengan demikian, penanggulangan pada penyembuhan membutuhkan pembiayaan yang tidak sedikit juga cukup memberatkan bila dilimpahkan kepada perorangan, sudah sepatutnya diupayakan

²¹ Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.*, hlm. 87.

penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Mengingat jaminan sosial tenaga kerja merupakan program lintas sektoral yang saling memengaruhi dengan usaha peningkatan kesejahteraan sosial lain, maka dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja pada hakikatnya merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam menghadapi risiko-risiko sosial ekonomi tertentu. Jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut, selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Dengan demikian, dalam jaminan sosial tenaga kerja ini mengandung unsur yaitu:²²

- 1) Program Umum
Jaminan sosial mencorakkan program yang umum, yakni sebuah program yang mengupayakan pemenuhan hak dan kewajiban secara pasti (*compulsory*) untuk pekerja/buruh dan pengusaha berlandaskan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hak yang dipenuhi yaitu pelayanan medis bagi pekerja/buruh dan keluarganya dan santunan tunai, sementara kewajibannya ialah pembiayaan dalam program ini dan kepesertaan.
- 2) Perlindungan
Jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan pekerja/buruh sendiri, jaminan sosial memberikan perlindungan yang sifatnya dasar dengan maksud untuk menjaga hakikat dan martabat manusia.
- 3) Risiko Sosial Ekonomi
Risiko-risiko yang diatasi khusus pada peristiwa-peristiwa hamil, bersalin, cacat, kecelakaan, sakit, meninggal dunia dan hari tua yang mendatangkan kekurangan atau terputusnya pendapatan pekerja/buruh dan/atau membutuhkan perawatan medis.

²² Zaeni Asyhadie, *Loc., Cit.*

Jaminan/Pemeliharaan kesehatan merupakan cabang dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja/buruh mendapatkan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental ataupun sosial sehingga sedapat mungkin bekerja secara optimum.

Tujuan dari pemeliharaan kesehatan ini secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut.²³

1. Memelihara dan meningkatkan kualitas kesehatan pekerja/buruh semaksimal mungkin baik fisik, mental maupun sosial sehingga sedapatnya bekerja secara optimal.
2. Melindungi dan mencegah pekerja/buruh dari ganjalan kesehatan yang disebabkan karena situasi kawasan kerja.
3. Menyesuaikan pekerja/buruh dengan kegiatannya.
4. Menambah inventivitas kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja diselenggarakan secara terstruktur, terpadu dan berkesinambungan, yang bersifat menyeluruh yang diakumulasi pada pemeliharaan kesehatan yang merupakan bagian dari pemrograman, dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan (*promotif*) misalnya imunisasi dan penyembuhan penyakit (*kuratif*) misalnya pemberian konsultasi, pencegahan penyakit (*preventif*) misalnya tindakan medik, serta pemulihan kesehatan (*rehabilitatif*) misalnya bantuan pemulihan dalam pelayanan yang diperuntukkan secara koheren oleh penyelenggara jasa kesehatan.

Pelayanan yang mengikuti pola dan prinsip tertentu baik mengenai jenis maupun proses pembiayaannya, ialah pengertian dari pemeliharaan secara sistematis. Kemudian, pelayanan kesehatan bagi

²³ Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.* hlm. 191.

pekerja/buruh, suami atau istri dan anak dijamin kelanjutannya sampai menuju keadaan sehat yaitu pemeliharaan yang terpadu dan berkesinambungan.²⁴

Dengan unsur-unsur tersebut, jelas jaminan sosial pekerja didasarkan pada filosofi kemandirian dan martabat manusia yang menghadapi risiko sosial dan ekonomi. Kemandirian berarti tidak bergantung pada orang lain untuk membayar perawatan cuti sakit, membayar hidup di hari tua, dan membayar perawatan anggota keluarga setelah meninggal. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak, bukan sebagai hak orang lain, karena jaminan sosial adalah hak dari pekerja/buruh.²⁵

b. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan (pekerja/buruh). Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.²⁶

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka jaminan dan santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak bekerja lagi.

²⁴ *Ibid*, hlm. 196.

²⁵ Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.*, hlm. 88.

²⁶ Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.*, hlm. 86.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, karena pada umumnya kecelakaan bisa jadi akan mengakibatkan:²⁷

1. Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia.
2. Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari:
 - a. Cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap;
 - b. Cacat sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

Dalam menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik maupun mental perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

Jaminan kecelakaan kerja merupakan program yang tertua dalam jaminan sosial, dan biasanya selalu terdapat dalam setiap program jaminan sosial di setiap negara. Hal ini disebabkan karena:²⁸

1. Secara yuridis jaminan kecelakaan kerja ini merupakan hak dari tenaga kerja yang tidak disangsikan lagi menjadi tanggung jawab pengusaha (*employer's liability*);
2. Program kecelakaan kerja dianggap tidak mahal karena kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat atau kematian jarang terjadi;
3. Manfaat jaminan kecelakaan kerja bagi penderita kecelakaan kerja sangatlah besar karena pada saat itulah dia membutuhkan pertolongan yang pembiayaannya mungkin tidak akan terjangkau oleh yang bersangkutan.

Berlandaskan hal demikian, kegiatan jaminan kecelakaan kerja sangatlah dibutuhkan guna menanggulangi atau paling tidak

²⁷ Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.*, hlm. 125.

²⁸ Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.*, hlm. 126.

memangkas konsekuensi dari risiko ekonomis yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang mengenai tenaga kerja (pekerja/buruh yang menjalin hubungan kerja).

c. Jaminan Kematian

Kerugian ini bisa dalam bentuk hilangnya mata pencaharian atau pendapatan almarhum, serta “kerugian” yang disebabkan biaya perawatan dan pemakaman setelah meninggal dunia. berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal. Kematian dini atau premature kebanyakan mengakibatkan kerugian finansial bagi para pihak yang ditinggalkan.²⁹

Dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) juga ditentukan adanya santunan atau tunjangan kematian bagi pekerja/buruh yang meninggal karena kecelakaan kerja. Untuk menghindari dobelnya tunjangan, maka ditentukan, bagi pekerja/buruh yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja tidak akan mendapatkan pula tunjangan kematian sebagaimana dimaksudkan dalam program jaminan kematian.³⁰

1. Bentuk Jaminan Kematian

Bentuk jaminan yang lazim diberikan untuk mengatasi risiko kematian seseorang, berupa (Sentanoe Kertonegoro, 1986: 64-65).³¹

²⁹ Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.*, hlm. 179.

³⁰ *Ibid*, hlm. 181-182.

³¹ Zaeni Asyhadie, *Loc., Cit.*

b. Asuransi Eka Waktu atau *Term Insurance*

Asuransi eka waktu atau asuransi berjangka hanya menyediakan asuransi kematian untuk jangka waktu tertentu. Hanya dalam kasus kematian tertanggung selama periode tersebut, uang asuransi atau uang jaminan dibayarkan. Artinya jika tertanggung tidak meninggal dunia dalam jangka waktu tersebut maka tidak akan ada setoran yang dibayarkan. Rencana perlindungan kematian dalam “UU Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial” menggunakan formulir ini, yaitu asuransi berjangka hingga usia 55 tahun.

c. Asuransi Seumur Hidup atau *Whole Life Insurance*

Asuransi jiwa atau *whole life insurance* memberikan pembayaran jumlah pertanggungan pada saat kematian tertanggung tanpa batas waktu. Dengan demikian, tertanggung mendapat perlindungan seumur hidup. Bentuk ini ada dua macam, yaitu:

- 1) kematian biasa atau *ordinary life*, dimana pembayaran premi/iuran dilakukan seumur hidup tertanggung;
- 2) jika jangka waktu pembayaran dibatasi atau jangka waktu pembayaran terbatas, meskipun tertanggung berlaku seumur hidup, tertanggung hanya akan membayar premi asuransi dalam jangka waktu tertentu. Salah satu jaminan kematian yang sesuai dengan formulir ini adalah TASPEN bagi

Pegawai Negeri Sipil yang menggunakan asuransi jiwa terbatas untuk membayar asuransi kematian, yaitu hanya biaya yang dibayarkan sesuai dengan usia pension, tetapi setoran tersebut berlaku seumur hidup dalam kondisi tertentu.

d. Asuransi Dwiguna Hari Tua atau *Endowment Insurance*

Jika tertanggung meninggal dunia dalam jangka waktu tertentu atau meninggal pada akhir jangka waktu tersebut, uang jaminan akan diberikan (asuransi dwiguna hari tua atau *endowment insurance*). Bentuk asuransi ini pada prinsipnya mencakup dua komponen:

- 1) *term insurance* diperuntukkan pada penyetoran uang pertanggungan hanya bila tertanggung meninggal dunia dalam waktu pertanggungan.
- 2) *pure endowment* jika tertanggung tetap hidup pada akhir pertanggungan maka harus memberikan pembayaran.

2. Besarnya Iuran dan Jaminan

Iuran pada jaminan kematian ini sama halnya pada jaminan kecelakaan kerja yang sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha sebagai bentuk pengaktualan dari tanggung jawab pengusaha (*employer's liability*).³²

³² Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.*, hlm. 184.

Biasanya pekerja/buruh yang secara rutin dibayarkan langsung oleh pengusaha kepada badan penyelenggara-pengelola, yang besaran iurannya adalah 0,30% dari upah satu bulan tiap-tiap pekerja/buruh.

Kemudian, yang berhak mendapatkan santunan kematian dan anggaran pemakaman adalah para ahli waris (keluarga) pekerja/buruh, yaitu:³³

- a. istri atau suami yang sah merupakan tanggungan tenaga kerja (pekerja/buruh) yang tercatat pada badan penyelenggara;
- b. yang menjadi tanggungan tenaga kerja (pekerja/buruh), seperti anak kandung, anak angkat, anak tiri yang belum berumur 21 tahun, belum menikah, tidak memiliki pekerjaan, dan terdaftar pada badan penyelenggara maksimal tiga orang anak.

Dalam pembayaran santunan kematian dan biaya pemakaman jika belum atau tidak ada ahli waris yang terdaftar pada badan penyelenggara, maka urutan pertama yang didahulukan adalah:

- a. anak;
- b. orang tua;
- c. cucu;
- d. saudara kandung;
- e. kakek dan nenek;

³³ *Ibid*, hlm. 185.

- f. mertua;
- g. duda atau janda.

d. Jaminan Hari Tua

Program tabungan wajib yang berjangka panjang dimana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha (jaminan hari tua), namun pembayarannya kembali hanya bias dilaksanakan apabila sudah mencapai prasyarat ketentuan.³⁴

Dengan demikian, jelaslah berarti:

- 1) Program jaminan hari tua ini bersifat tetap dan wajib, karena tanpa kewajiban yang diharuskan dengan sanksi, acapkali sukar bagi pekerja/buruh untuk menyisihkan demi masa depannya sendiri, dan bagi pengusaha agar memonitor kesejahteraan untuk pekerja/buruhnya.
- 2) Program ini berjangka panjang, bahwa tidak bisa diambil sewaktu-waktu, karena memang diperuntukkan untuk hari tua.
- 3) Untuk diakreditir pada rekening masing-masing peserta (pekerja/buruh) oleh badan penyelenggara, iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh sendiri ditambah dengan iuran dari pengusaha.
- 4) Peserta (pekerja/buruh) yang bersangkutan meninggal dunia atau cacat tetap total sebelum hari tua dikecualikan dari adanya persyaratan jangka waktu pengambilan jaminan, ini dimaksudkan agar jumlahnya cukup berarti untuk bekal hari tua.

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pada dasarnya program jaminan hari tua adalah merupakan “pembaruan” dari program tabungan hari tua sebagaimana yang dirincikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Tujuan tabungan hari tua

³⁴ Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.*, hlm. 160

sebagaimana yang diuraikan dalam penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977, adalah:³⁵

1. membentuk tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan minimum di hari tua beserta keluarganya;
2. memberikan ketenangan kerja bagi tenaga kerja pada usia produktif, tidak akan bisa tercapai apabila pemupukan tabungan itu tergantung pada faktor waktu, misalnya tabungan tidak bisa diteruskan karena pekerja/buruh meninggal dunia, maka tentunya bekal tabungan belum mencapai jumlah yang cukup untuk mencari mata pencaharian baru.

1. Kepesertaan

Semua pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan wajib memiliki asuransi pension nasional. Persyaratan tersebut khusus untuk pekerja harian lepas atau pekerja sementara, pekerja paruh waktu dan jam kerja yang memiliki perjanjian kerja tertentu dan harus bekerja di perusahaan lebih dari tiga bulan dalam jangka waktu tertentu. Artinya jika jam kerja kurang dari tiga bulan, maka pengusaha tidak diwajibkan untuk mengikuti program tabungan hari tua. Pemberi kerja hanya diwajibkan untuk berpartisipasi dalam program asuransi kecelakaan kerja dan kematian.

Karena *old age savings*-jaminan hari tua sama dengan *old age savings program*-program tabungan hari tua, setiap peserta memiliki akun terpisah di organisasi. Selain itu, rencana jangka panjang yang hanya dapat dikembalikan setelah mereka pensiun, kecuali kalau terjadi kematian, catat tetap total, dan diputuskan hubungan kerjanya (setelah memenuhi masa kepesertaan lima

³⁵ *Ibid*, hlm. 161.

tahun). Apabila pekerja/buruh diputuskan hubungan kerja pembayaran kembali jaminan hari tua dilakukan setelah masa tunggu enam bulan. Masa tunggu maksudnya adalah suatu masa dimana pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya telah mempunyai pekerjaan lagi atau tidak.

2. Besarnya Iuran

Besarnya iuran jaminan hari tua ditetapkan 5,7% dari upah pekerja/buruh satu bulan, dengan perincian 3,7% ditanggung oleh pengusaha kemudian sebesar 2% ditanggung oleh pekerja/buruh.

Mengenai tabungan hari tua tersebut di atas, jelas jauh lebih besar daripada jumlah tabungan hari tua untuk tenaga kerja dan jaminan sosial menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977, jumlah tabungan hari tua adalah 2,5% dari gaji bulanan pekerja/buruh, dimana 1,5% ditanggung oleh Pengusaha dan 1% ditanggung oleh pekerja/buruh. Peningkatan besarnya iuran ini semata-mata bertujuan:³⁶

- a. untuk meningkatkan tanggung jawab pengusaha terhadap para pekerjanya
- b. untuk meningkatkan jaminan yang diperoleh pekerja/buruh guna meringankan risiko ekonomis di hari tuanya

³⁶ *Ibid*, hlm. 165.

Terkait pembayaran iuran, pengusaha wajib memotong langsung gaji pekerja/buruh dari gaji dan menyetorkan langsung ke organisasi. Selain itu, agensi manajemen akan mengkreditkan donasi ini ke akun masing-masing peserta.

3. Besarnya Jaminan Hari Tua

Badan penyelenggara akan membayarkan langsung jaminan hari tua kepada pekerja/buruh yang berkepentingan atau ahli warisnya, dalam hal:³⁷

- a. Telah mencapai usia sebagai batas masa kerja atau pensiun, yaitu pekerja/buruh yang bersangkutan telah berusia 55 tahun;
- b. Ditunjuk oleh perusahaan atau badan penyelenggara karena pekerja/buruh yang bersangkutan mengalami cacat tetap total menurut keterangan dokter;
- c. pekerja/buruh yang bersangkutan meninggal dunia, baik karena kecelakaan kerja maupun karena kematian dini atau prematur
- d. pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mempunyai pekerjaan lagi setelah melewati masa tunggu enam bulan terhitung sejak pekerja/buruh yang bersangkutan berhenti bekerja, dan pekerja/buruh yang diberhentikan hubungan kerjanya oleh pengusaha.

D. Pengadilan Hubungan Industrial

1. Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial

Adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.³⁸

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:³⁹

³⁷ *Ibid*, hlm. 166.

³⁸ Broto Suwiryo, *Op., Cit.*, hlm. 152.

³⁹ *Ibid*, hlm.153.

- 1) Ditingkat pertama, mengenai perselisihan hak.
Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 2) Ditingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 3) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian mengenai perbuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 4) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/dalam satu perusahaan.
Yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh lain yang didalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja.

Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dalam proses mediasi ataupun menolak anjuran konsiliator dalam proses konsiliator, maka dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas untuk mengadili perselisihan hubungan industrial, perselisihan yang muncul akibat adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh, juga termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap perjanjian bersama yang dilanggar oleh salah satu pihak.

2. Hukum Acara Pada Pengadilan Hubungan Industrial

Hukum Acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam UUPPHI (Pasal 57 UUPPHI).⁴⁰

⁴⁰ Ugo, Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 94.

Dengan ketentuan tersebut bahwa para pihak yang akan menuntut keadilan pada PHI harus berpedoman pada hukum acara perdata pada peradilan umum, hanya sedikit yang diatur secara khusus dalam UUPPHI. Hal ini akan memberikan kesulitan tersendiri bagi para pekerja/buruh yang akan menuntut keadilan karena harus membuat surat gugatan yang tidak mudah, dan lagi harus berhadapan di persidangan melawan pengusaha yang jelas mampu untuk membayar advokat.

Ketentuan normatif hukum acara perdata yang berlaku di Indonesia sampai dengan saat ini, sumber hukumnya masih bersebaran di berbagai peraturan perundang-undangan. Sebagaimana telah dikemukakan bahwasanya hukum acara yang berlaku pada PHI ialah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali diatur secara khusus. Oleh karena itu, untuk dapat beracara di PHI dapat digunakan sumber hukum acara sebagai berikut.

Peraturan Umum:⁴¹

- 1) RBg (*Rechtsreglement Buitengewesten*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah Madura dan di luar Jawa;
- 2) BW (*Burgerlijke Wetboek voor Indonesia*), atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya tentang Pembuktian;
- 3) HIR (*Herziene Indonesisch Reglement*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah Madura dan Jawa
- 4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
- 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum yang diubah dengan UU Nomor 8 Tahun 2004 kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU Nomor 49 Tahun 2009;
- 6) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang diubah dengan UU Nomor 5 Tahun 2004 kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU Nomor 3 Tahun 2009;
- 7) Yurisprudensi

⁴¹ Ugo, Pujiyo, *Loc., Cit.*

Peraturan Khusus:

- 8) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).

Seluruh peraturan perundang-undangan di atas akan saling mengisi untuk digunakan sebagai pedoman berperkara di PHI. Hanya beberapa saja yang diatur secara khusus dalam UUPPHI, PPHI antara lain tenggang waktu penyelesaian yang dibatasi, biaya perkara yang gratis (disubsidi Negara), adanya Hakim *Ad Hoc*. Selain yang ditentukan dalam UUPPHI tersebut, para pihak harus berpedoman pada hukum acara yang berlaku pada peradilan umum tersebut di atas (angka 1-7).

Oleh karena itu, sebagai saran penulis terhadap para pembentuk undang-undang, sebaiknya dibuat undang-undang yang memang betul-betul khusus untuk para pekerja/buruh yang kebanyakan tidak paham tentang beracara di muka persidangan, sehingga pekerja/buruh dapat menuntut keadilan dengan aturan yang benar-benar khusus, mudah, cepat, adil, dan murah.

3. Tinjauan Umum Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Gugatan

Pengertian gugatan adalah suatu tuntutan seseorang atau beberapa orang selaku penggugat yang berkaitan dengan permasalahan perdata yang mengandung sengketa antara dua pihak atau lebih yang

diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri dimana salah satu pihak sebagai penggugat untuk menggugat pihak lain sebagai tergugat.⁴²

Sebelum penggugat membuat suatu gugatan terlebih dahulu harus memahami jenis-jenis perselisihan pada hubungan industrial yang akan diperkarakan secara perdata dan duduk persoalan yang sebenarnya. Mengumpulkan fakta-fakta, alat-alat bukti, dan risalah penyelesaian, melalui mediasi atau konsiliasi sebagai lampiran surat gugatan. Surat gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau mediasi, jika tidak pengadilan akan mengembalikan gugatan tersebut (Pasal 83 ayat (1) UUPPHI).⁴³

Selain itu, penggugat juga harus mengetahui dengan jelas status dari pihak yang akan digugat atau tergugat. Pengajuan gugatan terhadap pihak yang keliru atau yang tidak dapat mewakili suatu perusahaan yang berbadan hukum atau organisasi akan berakibat fatal, yang akan membuat gugatan tidak dapat diterima.⁴⁴

b. Isi Gugatan

Gugatan adalah permintaan hak, yang bertujuan untuk mendapatkan perlindungan hak yang diberikan oleh pengadilan untuk mencegah "*Eigenrichting*" (Main Hakim Sendiri). Suatu tuntutan hak-

⁴² Zainal Asikin, *Hukum Acara Perdata Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2015, hlm. 19.

⁴³ Ugo, Pujiyo, *Op., Cit.*, hlm. 97-98.

⁴⁴ Darwin Prinst, *Strategi Menyusun dan Menangani Gugatan Perdata*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, Cetakan Ke-2, 1996, hlm. 5.

gugatan harus memiliki kepentingan hukum yang cukup, yang menjadi syarat utama gugatan dapat ditinjau kembali oleh pengadilan.⁴⁵

Untuk mengajukan gugatan melalui pengadilan, maka penggugat harus membuat surat gugatan. Surat gugatan adalah surat yang berisikan tuntutan penggugat yang merasa haknya dilanggar oleh tergugat untuk meminta putusan yang adil dari Hakim Pengadilan.⁴⁶

Untuk membuat surat gugatan, HIR maupun RBg tidak mengaturnya, sehingga untuk membuat surat gugatan perlu diperhatikan syarat-syarat gugatan yang ditentukan dalam RV Pasal 8 Nomor 3 yang mengharuskan suatu gugatan pada pokoknya berisi:⁴⁷

1. Identitas para pihak;
2. *Posita* atau *fundamentum petendi* (dalil-dalil konkrit tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan dari pada tuntutan);
3. *Petitum* (tuntutan)

Syarat-syarat yang ditentukan di dalam RV di atas adalah syarat-syarat substansil suatu gugatan. Di samping syarat substansil tersebut, di dalam praktik pengadilan ada yang dinamakan syarat formal, yaitu:

1. tempat dan tanggal pembuatan surat gugatan;
2. judul surat gugatan;
3. pengadilan yang dituju;

⁴⁵ Laila M. Rasyid, Herinawati, *Hukum Acara Perdata*, Unimal Press, 2015, hlm. 31-32.

⁴⁶ Ugo, Pujiyo, *Op., Cit.*, hlm. 97.

⁴⁷ Ugo, Pujiyo, *Op., Cit.*, hlm. 99.

4. materai dan tanda tangan.

c. Asas-Asas Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial

Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam UUPPHI (Pasal 57 UUPPHI).⁴⁸

Sifat hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kekhususan dibandingkan dengan sifat hukum acara perdata. Dalam hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial terdapat tolak ukur subyek dan tolak ukur pangkal atau obyek sengketa. Tolak ukur subyek yaitu pihak yang bersengketa adalah antara Pekerja/buruh, Serikat pekerja/buruh dengan Pengusaha/gabungan pengusaha, ataupun dengan Serikat pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan, yang keduanya harus didengar (*audi alteram partem* atau *eines mannes rede ist keines mannes rede, man soll sie horen alie beide* – kedua belah pihak harus didengar). Tolak ukur obyek sengketa ialah Perselisihan antara pihak yang meliputi : Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan PHK, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Bentuk obyek sengketa diluar keempat perselisihan tersebut dan yang bertalian dengan tindakan menurut hukum perdata, apabila menimbulkan sengketa akan masuk menjadi kompetensi Peradilan Umum.

⁴⁸ Ugo, Pujiyo, *Op., Cit.*, hlm. 94.

Sifat khas hukum acara perdata sesuai dengan asas-asasnya, menurut Sudikno Mertokusumo adalah :⁴⁹

1. Hakim bersifat menunggu.
Yaitu inisiatif untuk mengajukan tuntutan hak diserahkan sepenuhnya kepada yang berkepentingan. Kalau tidak ada tuntutan hak atau penuntutan, maka tidak ada hakim.
2. Hakim pasif
Hakim di dalam memeriksa perkara perdata bersifat pasif dalam arti kata bahwa ruang lingkup atau luas pokok sengketa yang diajukan kepada hakim untuk diperiksa pada dasarnya ditentukan oleh para pihak yang berperan dan bukan oleh hakim.
3. Sifat terbukanya persidangan
Sidang pemeriksaan pengadilan pada dasarnya adalah terbuka untuk umum, yang berarti bahwa setiap orang dibolehkan hadir dan mendengarkan pemeriksaan di persidangan.
4. Mendengar kedua belah pihak
Di dalam hukum acara perdata kedua belah pihak haruslah diperlakukan sama, tidak memihak dan didengar bersama-sama.
5. Putusan harus disertai alasan-alasan
Semua putusan pengadilan harus memuat alasan-alasan putusan yang dijadikan dasar untuk mengadili.
6. Beracara dikenakan biaya.
7. Tidak ada keharusan mewakilkan.

Pemahaman yang cermat tentang prinsip-prinsip hukum acara perdata akan mengarah pada pemikiran kritis, yaitu klausul yang berlaku menguraikan hukum acara pengadilan hubungan industrial dan hukum acara perdata yang berlaku di pengadilan umum tidak mudah meskipun ada pengecualian.

Kesulitan dalam penerapan tersebut sesungguhnya bersumber dari karakteristik hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial yang tercermin dalam asas-asas hukum perburuhan yang melandasi hukum

⁴⁹ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cetakan Pertama, Liberty, Yogyakarta, 1993, hlm. 9-16.

acara Pengadilan Hubungan Industrial. Mengenai asas-asas hukum perburuhan termaksud antara lain :

a. Asas perlindungan hukum

Asas ini berarti pekerja/buruh tendensiusnya lemah ketika berhubungan dengan pengusaha atau perlu dilindungi dari tindakan sewenang-wenang.

b. Asas kesetaraan/kesejajaran kedudukan pekerja dan pengusaha

Asas ini menempatkan dua pihak dalam hubungan industrial dalam posisi yang sama.

Sesuai dengan kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sebagai implikasi dan konsekuensi yuridis-teoritisnya adalah tercerminnya asas-asas hukum perburuhan tersebut dalam ketentuan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tetaplah terikat pada asas-asas hukum perburuhan yang melandasi hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial merupakan sengketa di bidang hukum perburuhan yang lahir sebagai akibat pelaksanaan hukum perburuhan oleh pelaku hubungan industrial, sehingga

seharusnya apabila penyelesaiannya berpijak pada asas-asas hukum perburuhan.⁵⁰

d. Isi Putusan Akhir

1. Putusan mengabulkan gugatan penggugat

Menurut pakar hukum acara perdata, M. Yahya Harahap, dikabulkannya suatu gugatan adalah dengan syarat bila dalil gugatannya dapat dibuktikan oleh penggugat sesuai alat bukti sebagaimana diatur dalam Pasal 1865 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)/Pasal 164 Het Herzien Inlandsch Reglement (HIR). Dikabulkannya gugatan ini pun ada yang dikabulkan sebagian, ada yang dikabulkan seluruhnya, ditentukan oleh pertimbangan Majelis Hakim.⁵¹

2. Putusan menolak gugatan penggugat

Dalam bukunya, Hukum Acara Perdata (hal. 812), M. Yahya Harahap, menyebutkan bahwa bila penggugat dianggap tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya, akibat hukum yang harus ditanggungnya atas kegagalan membuktikan dalil gugatannya adalah gugatannya mesti ditolak seluruhnya. Jadi, bila suatu gugatan tidak dapat dibuktikan dalil gugatannya bahwa tergugat patut dihukum karena melanggar hal-hal yang disampaikan dalam gugatan, maka gugatan akan ditolak.

⁵⁰ Sugeng Santoso, "Karakteristik Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal Hukum Jatiswara*, Vol. 34 No. 1 Maret 2019, hlm. 18.

⁵¹ <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl3157/putusan-hakim-dalam-acara-perdata/>

3. Putusan Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijke verklaard/NO*)

Dijelaskan pula oleh M. Yahya Harahap (hal. 811), bahwa ada berbagai cacat formil yang mungkin melekat pada gugatan, antara lain gugatan yang ditandatangani kuasa berdasarkan surat kuasa yang tidak memenuhi syarat yang digariskan Pasal 123 Ayat

(1) HIR jo. SEMA Nomor 4 Tahun 1996 :

- a) gugatan tidak memiliki dasar hukum;
- b) gugatan *error in persona* dalam bentuk diskualifikasi atau *plurium litis consortium*;
- c) gugatan mengandung cacat atau *obscuur libel*; atau
- d) gugatan melanggar yurisdiksi (kompetensi) absolut atau relatif dan sebagainya.

Menghadapi gugatan yang mengandung cacat formil (surat kuasa, *error in persona*, *obscuur libel*, *premature*, kedaluwarsa, *ne bis in idem*), putusan yang dijatuhkan harus dengan jelas dan tegas mencantumkan dalam amar putusan: menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*).⁵²

⁵² *Ibid*, <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl3157/putusan-hakim-dalam-acara-perdata/>

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan,⁵³ karena menjadikan bahan kepustakaan sebagai tumpuan utama.

Dalam penelitian hukum normatif ini, peneliti melakukan penelitian terhadap asas-asas hukum yang bertitik tolak dari bidang-bidang tata hukum (tertulis) tertentu, dan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait, dengan cara mengadakan identifikasi terlebih dahulu terhadap kaidah-kaidah hukum yang telah dirumuskan di dalam perundang-undangan tertentu.

B. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini agar memenuhi kriteria ilmiah dan dapat menjawab masalah-masalah dalam penelitian ini, digunakan pendekatan sebagai berikut:

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan Perundang-Undangan yaitu pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi, dengan kata lain pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis yang terkait dengan peraturan Perundang-Undangan.

⁵³ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 48.

2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus, yakni pendekatan yang dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Kasus-kasus yang dikaji merupakan kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Hal-hal pokok yang dianalisis pada setiap putusan tersebut adalah pertimbangan majelis hakim untuk sampai pada suatu keputusan sehingga dapat digunakan sebagai argumentasi dalam menyelesaikan isu hukum yang dihadapi.

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Sesuai dengan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, maka jenis bahan hukum yang dipakai adalah bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder adalah data-data yang tidak langsung diperoleh bersumber dari lapangan.⁵⁴ Dari sudut kekuatan mengikatnya, bahan hukum sekunder dapat digolongkan ke dalam:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti, yaitu :
 - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - c. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram No. 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr;

⁵⁴Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UIPress, Jakarta, 2007, hlm. 51.

2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan atau membahas lebih hal-hal yang telah diteliti pada hukum primer :
 - a. Pendapat-pendapat yang relevan dengan penelitian serta data tertulis yang terkait dengan penelitian.
 - b. Berbagai makalah, jurnal, surat kabar, majalah, dokumen, dan data-data dari internet yang berkaitan dengan penelitian.
3. Bahan Hukum Tersier, yakni bahan-bahan yang memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum Primer dan Sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ensiklopedia, Indeks Kumulatif, Buku Pegangan, dan sebagiannya.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Mekanisme pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini diadakan melalui berbagai kegiatan pengumpulan bahan-bahan hukum yang dapat mendukung keberlangsungan penelitian, paling utama dengan melakukan studi kepustakaan. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian terhadap bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Dari studi kepustakaan ini akan tercapai manfaat berupa ditemukannya konsepsi dan teori-teori yang bersifat umum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

E. Analisis Bahan Hukum

Setelah bahan hukum dikumpulkan serta diidentifikasi sesuai dengan isu hukum yang dikaji, maka tahap selanjutnya melakukan analisis dengan analisis Deskriptif Kualitatif. Jadi analisis kualitatif merupakan tata cara penelitian menghasilkan data deskriptif, yaitu mengumpulkan semua data yang diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder.⁵⁵ Setelah bahan hukum dianalisis, maka tahap selanjutnya peneliti menarik suatu kesimpulan dengan metode deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus.



⁵⁵ *Ibid*, hlm. 25.