

MODUL PRAKTIKUM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
TAHUN AKADEMIK 2016/2017



Oleh :

Laboratorium Hukum

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2016

KATA PENGANTAR

Assalamu'alikum Wr. Wb.

Syukur alhamdulillah kami panjatkan kehadiran Dzat Yang Maha Berkendak, Dzat Yang Maha Menguasai langit dan bumi atas limpahan rahmat dan taufiq-Nya sehingga modul praktikum Hukum Acara Penyelesaian dan perselisihan Hubungan Industrial ini dapat selesai tanpa halangan suatu apapun.

Shalawat dan Salam semoga senantiasa tercurahkan kepada *Nabiullah*, Muhammad SAW., kepada keluarganya, kepada sahabatnya, dan kita semua sebagai ummatnya yang dituntut untuk konsisten dalam memperjuangkan risalah-Nya sampai akhir zaman.

Modul praktikum Hukum Acara Penyelesaian dan perselisihan Hubungan Industrial ini merupakan buku pedoman yang disiapkan bagi terselenggaranya mata kuliah praktikum Penyelesaian dan perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Adapun penyelenggaraan praktikum ini dirangkai menjadi satu dengan perkuliahan PPHI dan dilaksanakan pada akhir perkuliahan.

Sedangkan tujuan yang hendak dicapai dalam praktikum PPHI diciptakan untuk menjadi salah satu wadah bagi civitas akademik di Fakultas Hukum untuk mewujudkan gagasan *profesional-school*. Praktikum ini merupakan langkah maju untuk mendekatkan perhatian mahasiswa dan dosen pada masalah-masalah praktis nyata yang terjadi di masyarakat yang belum sempat diketahui.

Oleh karenanya dalam perbaikan dan penyempurnaan kedepan, kami selalu membuka ruang saran dan kritik membangun dari para pihak yang interest atau berkompeten dalam bidang ini. Akhir kata kami ucapkan terima kasih banyak kepada pihak-pihak yang selalu mendukung terselenggarakannya modul praktikum PPHI ini. Semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT. Amin.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Malang, 21 September 2016

Lab. Hukum

Fak. Hukum UMM

Tim Penyusun

Tim Penyusun

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Hukum	: Dr. Sulardi, SH.,M.Si
Pembantu Dekan I	: Dr. Tongat, SH.,M.Hum
Pembantu Dekan II	: Fifik Wiryani, SH.,M.Hum.,M.Si
Pembantu Dekan III	: Sofyan Arif, SH.,M.Kn
Kepala Program Studi FH	: Nu'man Aunuh, SH.,M.Hum
Sekretaris Program Studi FH	: Ratri Novita R Dianti, SH.,MH
Kepala Laboratorium FH	: Bayu Dwiwiddi Djatmiko, SH.,M.Hum

Pelaksana

1. Kasyful Qulub, SH
2. Radhityas Kharisma, SH

Diterbitkan Oleh :

Laboratorium Fakultas Hukum

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang

2016

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Pemikiran

Hubungan Industrial adalah suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, unsur Karyawan, dan Pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia. (Pasal 1 ayat 22 UU Ketenagakerjaan). Pelaksanaan Hubungan Industrial tersebut diatur dalam bentuk ketentuan, baik ketentuan Normatif maupun ketentuan perundangan yang berlaku.

Ketentuan Normatif adalah segala ketentuan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya Hubungan Industrial yang telah disepakati oleh karyawan dan pengusaha. Ketentuan Normatif tersebut tidak boleh kurang dari standar minimal yang diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Contohnya ketentuan mengenai upah minimal provinsi (UMP), tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan lain-lain.

Perselisihan Hubungan Industrial yaitu suatu kondisi dimana terdapatnya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dengan karyawan karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau perjanjian kerjasama.

Peraturan terkait yang menjadi dasar hukum yang digunakan dalam upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

1. Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan)
2. Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
3. Peraturan Perusahaan yang berlaku
4. Standar Kode Etik Karyawan yang berlaku

Penanganan perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di Perusahaan memerlukan penanganan yang tepat dan hati-hati. Langkah utama yang wajib dilakukan dalam penanganan timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial adalah melakukan klarifikasi permasalahan guna mengetahui duduk perkara yang

sebenarnya untuk meminimalisir resiko Ketenagakerjaan yang berlarut-larut yang merugikan baik Perusahaan maupun Karyawan yang bersangkutan.

Hal yang perlu diperhatikan oleh Perusahaan sebelum memutuskan untuk melakukan tindakan penyelesaian adalah dengan melakukan klarifikasi terhadap alasan dan factor penyebab terjadinya Perselisihan. Langkah klarifikasi ini sangat penting dilakukan untuk menghindari dampak Penyelesaian yang dapat merugikan perusahaan baik kerugian secara finansial (*financial risk*) maupun kerugian atas nama baik perusahaan (*name risk*).

B. Tujuan

Adapun beberapa tujuan yang diharapkan dalam pelaksanaan praktikum Hukum Acara Penyelesaian dan perselisihan Hubungan Industrial, diantaranya yaitu :

1. Mahasiswa mengetahui permasalahan dalam Hubungan Industrial

Target :

- a. Mahasiswa mampu mengidentifikasi jenis perselisihan yang terjadi di suatu perusahaan
- b. Mahasiswa mengetahui berbagai permasalahan antara pengusaha dan pekerja
- c. Mahasiswa dapat memahami peraturan yang terkait dengan Perselisihan Hubungan Industrial

Metode :

- a. Diskusi
- b. Studi Kasus

Luaran :

Mahasiswa dapat menganalisis tindakan pengusaha yang telah mengabaikan hak dari pekerja dan tindakan pekerja yang tidak memenuhi kewajibannya sebagai seorang pekerja

2. Mahasiswa mengetahui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Target :

- a. Mahasiswa memahami berbagai Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial di Luar Pengadilan

- b. Mahasiswa memahami Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan

Metode :

- a. Studi kasus

Luaran :

Mahasiswa mampu mengidentifikasi suatu perselisihan dalam Hubungan Industrial dengan cara penyelesaian yang tepat

3. Mahasiswa mengetahui Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Target :

- a. Mahasiswa memahami Pengadilan yang berwenang memutus perselisihan Hubungan Industrial
- b. Mahasiswa dapat memahami Prosedur dan persyaratan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial
- c. Mahasiswa memahami peraturan yang terkait dengan persidangan Hubungan Industrial

Metode :

- a. Studi Kasus
- b. Kelompok Kecil

Luaran :

Mahasiswa mampu mengetahui alur persidangan dalam Pengadilan Hubungan Industrial

4. Mahasiswa mengetahui bentuk dan format surat gugatan Pengadilan Hubungan Industrial.

Tujuan

- a. Mahasiswa memahami pembuatan Gugatan

Metode :

- a. Studi Kasus
- b. Latihan menyusun gugatan

Luaran :

Mahasiswa mampu membuat surat gugatan yang ditujukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

5. Mahasiswa mengetahui format, bentuk dan penyusunan surat jawaban atas gugatan

Target :

- a. Mahasiswa memahami bentuk surat jawaban surat atas gugatan
- b. Mahasiswa memahami pembuatan surat jawaban atas gugatan

Metode :

- a. Studi Kasus
- b. Latihan menyusun jawaban

Luaran :

Mahasiswa mampu membuat surat jawaban sesuai dengan kasus posisi yang dihadapi

BAB II

PIHAK-PIHAK DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pekerja/buruh

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah buruh sangat dikenal dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan karena sering digunakan sejak zaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya dan disebut dengan *Blue Collar*, sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan halus oleh Pemerintah Hindia Belanda disebut dengan istilah “karyawan/pegawai” dan disebut dengan *White Collar*.

Menurut Lalu Husni dalam perkembangan perundang-undangan perburuhan sekarang tidak dibedakan antara buruh halus dan buruh kasar yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama tidak mempunyai perbedaan apapun. Bahkan istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II tahun 1985, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.¹

B. Pengusaha

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga sangat dikenal sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, istilah majikan sekarang sudah tidak dipergunakan lagi dan diganti dengan pengusaha karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh, padahal secara yuridis antara buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sama. Pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

¹Sawitri Dian Kusuma. 2012 . “ *Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat pada tingkat mediasi Di dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Purbalingga*. Purwokerto. Skripsi. Kementerian pendidikan dan kebudayaan universitas jenderal soedirman fakultas hukum. Hal 39

- 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Menurut Zaeni Asyhadie, Pengertian pengusaha sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan)²

C. Pemerintah

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum ketenagakerjaan/perburuhan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberika jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.³

²Sawitri Dian Kusuma. *Ibid.* hal 40

³Lalu Husni, *Edisi Revisi. Ibid.* hal 48

BAB III

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengertian

Perselisihan yang terjadi antara pihak-pihak dalam sebuah perusahaan dalam dunia kerja disebut Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). PHI secara ringkas dapat diartikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja.⁴

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (Pasal 1 UU PPHI). Dengan demikian UU PPHI mengenal 4 jenis perselisihan yaitu:

1. Perselisihan hak

Perselisihan hak timbul karena tidak dipenuhinya hak; di mana hal ini timbul karena perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan UU, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Putusan PHI mengenai perselisihan hak mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu 14 (empat belas) hari masa kerja.

2. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

3. Perselisihan PHK

Perselisihan PHK timbul apabila tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Putusan PHI mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu 14 (empat belas) hari masa kerja.

⁴Libertus Jehani, Hak-hak pekerja Bila di PHK, Visi Media, Jakarta, 2006, hal.11

4. Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan

Perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan.⁵

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Retna Pratiwi, dalam bukunya Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan bahwa:

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terutama oleh pekerja mengingat akibat terjadinya PHK merupakan awal kesengsaraan pekerja/buruh dengan pengurangan atau hilangnya penghasilan pekerja/buruh untuk diri dan keluarganya.⁶

Dalam hal PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan tersebut.

Sebenarnya PHK meresahkan kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha, meskipun dampak terberat memang ditanggung oleh pekerja/buruh, sudah barang tentu pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan pendapatan, sedangkan pada sisi pengusaha terungkap sebagai biaya. Biaya tersebut merupakan biaya pergantian tenaga kerja yang meliputi : *hiring cost, training cost, accident cost, loss of production, scrap and waste* dimana secara totalpun tenaga kerja dapat menurun dalam hal motivasi termasuk sikap terhadap pengusaha, PHK yang dilaksanakan tanpa perlakuan *respectful* akan dapat mengecewakan pekerja/buruh yang masih aktif pekerja/buruh.

⁵Yessiarie Silvanny Sibot. *Pelaksanaan putusan (eksekusi) perkara perselisihan hubungan industrial dalam perspektif pekerja/ Buruh*. Malang. Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya. Hlm 7

⁶Retna Pratiwi. 2007, *Pemutusan Hubungan Kerja (Pengaturan PHK dalam Beberapa Periode)*, Jakarta, Hal 7

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh, atau karena sebab lain.

“Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus megusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.⁷

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. menurut¹ Zainal Asikin, Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.

Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.⁸

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha

PHK oleh pengusaha merupakan PHK dimana berasal dari kehendak pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup, perubahan status perusahaan, dan sebagainya.

Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pengusaha dapat melakukan PHK karena:

- a. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (4))

⁷Sawitri Dian Kusuma. *Op.Cit.* Hlm 65

⁸Sawitri Dian Kusuma. *Ibid*

- b. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib (Pasal 160 ayat (3))
- c. Indisipliner (Pasal 161 (3))
- d. Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163 ayat (2))
- e. Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (2))
- f. Pekerja/buruh mangkir (Pasal 168 ayat (3))
- g. Pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporan bahwa pengusahatelah melakukan kesalahan dan ternyata tidak benar (Pasal 169 ayat (3))
- h. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, aperijsian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan (Pasal 167)

Pasal 153 UUK melarang pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal:

- 1) Kesehatan pekerja/buruh, dalam hal:
 - a) pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan;
 - b) pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- 2) Kewajiban pekerja/buruh dalam bela negara dan ibadah, dalam hal:
 - a) pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - b) pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- 3) Pelaksanaan hak pekerja/buruh, dalam hal :
 - a) pekerja/buruh menikah;
 - b) pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - c) pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 4) hal-hal lain, dalam hal :

- a) pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- b) pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

PHK oleh pekerja/buruh dapat dilakukan atas dasar UU No.13 Tahun 2003

- a. Pekerja/buruh mengundurkan diri (pasal 162 ayat (2));
- b. Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1));
- c. Permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan kesalahan dan ternyata benar (Pasal 169 ayat (2));
- d. Permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja (Pasal 172);

Pekerja/buruh dapat mengajukan PHK kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- d) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- e) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Hubungan kerja dalam UUK juga dapat putus/berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu mendapatkan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja dari lembaga yang berwenang. Hal-hal yang dapat menyebabkan PHK demi hukum adalah :

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya (Pasal 154 huruf a).
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali (Pasal 154 huruf b).
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan (Pasal 154 huruf c).
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia (Pasal 154 huruf d).
- e. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja (Pasal 163 ayat (1)).
- f. Perusahaan tutup, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan harus tutup, atau keadaan memaksa (*force majeure*) (Pasal 64 ayat (1)).

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan yang dimaksud adalah putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Negeri bukanlah putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan hubungan industrial. Pengusaha dapat melakukan PHK melalui Pengadilan Negeri dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat UU No.13/2003 (1), yaitu:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.

- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan, sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Kesalahan berat di atas sesuai dengan Pasal 158 ayat (2), harus didukung dengan bukti yang antara lain:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan.
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- c. Ada bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

BAB IV
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI LUAR PENGADILAN

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu melalui proses penyelesaian diluar pengadilan terdiri dari: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase.

A. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit adalah forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/buruh. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.

Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para pihak. Isi risalah diatur dalam Pasal 6 ayat (2) UU No.2/ 2004. Apabila tercapai kesepakatan maka para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangani. Kemudian Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan Perjanjian Bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka pekerja/buruh dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.

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

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

melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

B. Perundingan Tripartit

Dalam pengaturan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 terdapat tiga forum penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak:

1. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan Pasal 1 ayat (14) UU No. 2 Tahun 2004 Konsiliator dalam hubungan industrial adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri dan terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota sesuai ketentuan Pasal 17 UU No. 2 Tahun 2004, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih).

Berdasarkan Pasal 4 ayat (5) UU No. 2 Tahun 2004, ditentukan bahwa konsiliator menyelesaikan perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004) namun jika tidak ada kata sepakat maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, dan terhadap penolakan dari para pihak ataupun salah satu pihak maka dapat diajukan tuntutan kepada pihak lain melalui Pengadilan Hubungan Industrial

2. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 29 Jo. Pasal 4 ayat (6) UU No. 2 Tahun 2004), di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 ayat (15) UU No. 2 Tahun 2004).

Berbeda dengan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar jalur Pengadilan yang lainnya, kelebihan Lembaga Arbitrase ini adalah ia diberi wewenang penuh oleh UU No 2/2004 untuk memeriksa, mengadili, dan mengeluarkan Putusan Arbitrase yang mempunyai kekuatan hukum mengikat bagi para pihak berperkara, serta merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Kecuali di kemudian hari diketahui ternyata pihak lawan perkara diduga menggunakan tipu muslihat, dokumen palsu, bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dsb. Untuk hal ini, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan pembatalan atau minta Peninjauan Kembali (PK) kepada Mahkamah Agung.

3. Mediasi

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Pasal 4 ayat (4) UU No. 2/2004).

Mediasi dalam lingkup hubungan industrial yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. (Pasal 13 ayat (1) UU No. 2/2004). Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka berdasarkan Pasal 13 ayat (2) UU No. 2/2004 ditentukan :

a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis

- b. Anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran

Untuk memudahkan kita dalam memahami penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan maka penulis menyajikan tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 4 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

Perihal	Diluar Pengadilan			
	Bipartit	Mediasi	Konsiliasi	Abitrase
Jangka Waktu	30 Hari	30 Hari	30 Hari	30 Hari
Pihak Ketiga	Tidak ada	Mediator PNS di Disnakertans	Konsiliator: pihak swasta diangkat oleh Menakertrans	Abitrator: pihak swasta diangkat oleh Menakertrans
Cakupan Wewenang	<ul style="list-style-type: none"> • Perselisihan hak • Perselisihan kepentingan • Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) • Perselisihan Antar 	<ul style="list-style-type: none"> • Perselisihan hak • Perselisihan kepentingan • Perselisihan pemutusan 	<ul style="list-style-type: none"> • Perselisihan kepentingan • Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) 	<ul style="list-style-type: none"> • Perselisihan kepentingan • Perselisihan Antar Serikat Buruh/pekerja

	Serikat Buruh/pekerja	hubungan kerja (PHK) • Perselisihan Antar Serikat Buruh/pekerja	• Perselisihan Antar Serikat Buruh/pekerja	
Jika Sepakat Damai	Buat PB	Buat PB	Buat PB	Buat akta Perdamaian
Tidak Sepakat Damai	Lanjut ke Mediasi/Konsiliasi/arbitrase	Buat anjuran tertulis	Buat anjuran tertulis	Arbitrator menetapkan keputusan yang harus ditaati karena sifat putusan final dan banding
Pencatatan hasil kesepakatan	PHI di PN mana PB diadakan	PHI di PN mana diadakan	PHI di PN mana diadakan	PHI wilayah arbitrase mengadakan perdamaian

BAB V

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengadilan Hubungan Industrial

1. Pengertian

Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Peradilan Umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial

2. Kewenangan Pengadilan

Terkait dengan pengajuan gugatan hal ini berbeda dengan hukum acara pidana dan hukum acara perdata. jika dalam hukum pidana berlaku prinsip ‘tempat kejadian perkara’, dalam perdata yang pertama dijadikan pertimbangan yakni tempat tinggal tergugat. Maka dalam PHI pengadilan yang berwenang mengadili perkara yang bersangkutan ialah kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja / buruh bekerja.

3. Tempat Kedudukan

Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap Pengadilan Negeri Kota/Kabupaten yang berada di setiap ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Khusus pada kabupaten/kota yang padat industri, Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk dengan Keputusan Presiden pada Pengadilan Negeri setempat.

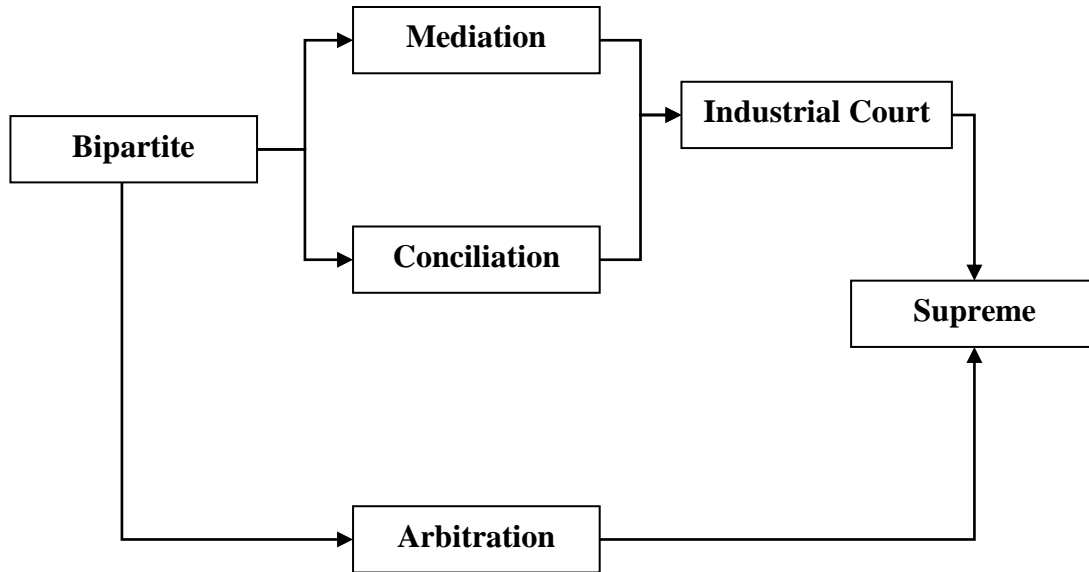
B. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila pada tahap mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang, memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;

- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 56 UU PPHI).

Tabel 5 Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



1. Majelis Hakim

Majelis hakim terdiri dari satu orang hakim ketua dan 2 orang hakim ad-hoc sebagai anggota majelis hakim yang masing – masing diusulkan oleh serikat pekerja dan organisasi pengusaha serta yang terakhir adalah Panitera Muda dan Panitera Pengganti (Pasal 60 UU PPHI).

2. Hukum Acara Hubungan Industrial

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI (Pasal 57 UU No 2 Tahun 2004). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa UU No 2 Tahun 2004 merupakan *lex specialis* (bersifat khusus) dibandingkan HIR, RBG, atau RV.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat langsung dimintakan kasasi ke MA. Sedangkan menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/SB dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke MA.

3. Proses Sidang

Hakim berkewajiban memeriksa isi surat gugatan dan apabila menemukan kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Hal ini membantu para buruh / pekerja yang tidak diwakili oleh advokat dalam membuat gugatan.

a. Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

- 1) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama
- 2) Sidang terbuka untuk umum kecuali hakim menentukan lain
- 3) Jika salah satu atau para pihak tidak hadir dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan maka majelis hakim menunda sidang selambat-lambatnya 7 hari kerja
- 4) Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 kali penundaan
- 5) Jika penggugat atau kuasa hukumnya tidak hadir dalam sidang penundaan terakhir, maka gugatan dinyatakan gugur, dan dapat diajukan gugatan dari awal kembali sebanyak 1 (satu) kali
- 6) Jika tergugat atau kuasa hukumnya yang tidak hadir dalam sidang penundaan terakhir maka majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat
- 7) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Sela tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum

b. Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

- 1) Syarat untuk dilakukan pemeriksaan dengan acara cepat terdapat dalam pasal 98 ayat (1) UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan “*apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada PHI supaya pemeriksaan sengketa dipercepat*”
- 2) Untuk permohonan pemeriksaan dengan acara cepat akan diputuskan ketua PN dengan mengeluarkan penetapan tentang dikabulkannya atau tidak permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja
- 3) Jika permohonan dikabulkan maka ketua PN dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan tersebut menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan
- 4) Kemudian tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja

c. Putusan

- 1) Ada 4 (empat) hal pokok yang dijadikan pertimbangan oleh majelis hakim dalam mengambil keputusan yakni hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan
- 2) Syarat lain dalam putusan PHI yakni sama dengan putusan di pengadilan lainnya yakni harus dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum. Jika ini tidak dilakukan maka putusan tersebut tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat
- 3) Untuk kerangka susunan sebuah putusan PHI harus memuat :
 - Kepala Putusan yang berbunyi :”DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”
 - Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman, atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih
 - Ringkasan pemohon/ penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas

- Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal ang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperika
 - Alasan hukum yang menjadi dasar putusan
 - Amar putusan tentang sengeta
 - Hari, tanggal, putusan, nama hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.
- d. Upaya Hukum

Upaya Hukum yang dapat ditempuh atas putusan PHI pada PN adalah kasasi ke MA. Namun tidak semua perselisihan dapat dilakukan upaya hukum. Bahwa hanya ada 4 (empat) jenis perselisihan yang dapat diproses di PHI. Dua diantaranya dapat diajukan kasasi dan dua yang lainnya merupakan putusan akhir dan bersifat tetap sejak putusan PHI pada PN

Secara singkat prosedur pengajuan gugatan dan persidangan di PHI sebagai berikut:⁹

- a. Gugatan diajukan ke PHI yang daerah hukumnya meliputi tempat domisili pekerja.
- b. Gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika risalah tidak disertakan Pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
- c. Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan beserta identitas para pihak dan dokumen yang menguatkan gugatan.
- d. Apabila perselisihan tersebut menyangkut perselisihan hak/ kepentingan yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pengadilan hubungan industrial memutuskan terlebih dahulu perkara perselisihan hak atau kepentingan (Pasal 87 UU PPHI).
- e. Apabila proses beracaranya adalah proses cepat sesuai permohonan tertulis salah satu pihak maka dalam tujuh hari kerja setelah permohonan diterima,

⁹ Libertus Jehani, Op.Cit, hal. 25-26.

Ketua PN mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau ditolaknya permohonan tersebut. Bila permohonan dikabulkan ketua PN dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah keluar penetapan menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa prosedur pemeriksaan. Tenggat waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja (Pasal 98 dan Pasal 99 UU PPHI).

- f. Apabila dengan proses acara biasa, maka dalam waktu paling lama tujuh hari kerja setelah penetapan majelis hakim, Ketua majelis akan melakukan sidang pertama.
- g. Apabila dalam sidang pertama secara nyata-nyata pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah serta hak-hak lainnya selama menunggu penyelesaian PHK, hakim Ketua sidang segera menjatuhkan putusan sela yang memerintahkan pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja yang bersangkutan.
- h. Apabila pengusaha mengabaikan putusan sela tersebut maka hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan sela tersebutpun tidak dapat diadakan upaya perlawanan atau upaya hukum (Pasal 96 UUPPHI).
- i. Selambat-lambatnya 50 hari kerja sejak sidang pertama Majelis Hakim memberikan putusannya.
- j. Putusan Majelis Hakim tentang perselisihan kepentingan dan perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan bersifat final. Sedangkan putusan Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum yang tetap apabila dalam waktu 14 hari kerja tidak diajukan permohonan kasasi oleh pihak yang hadir atau 14 hari kerja setelah putusan diterima oleh pihak yang tidak hadir

LAMPIRAN I

Perjanjian Bersama (PB)

Tentang

Penyelesaian Perselisihan (PHK/Kepentingan/HAK/Antar SB/SB)

Pada Hari ini.....Tanggal.....Bulan.....Tahun di Ruang Meeting HRD, Telah dilakukan Perundingan Bipartit antar Pekerja Nama..... PT.....yang di wakili oleh.....(Ketua PUK PT.....) dan.....(Sekretaris PUK PT.....) dengan Pengusaha PT.....yang diwakili oleh.....(Manager HRD PT.....) Tentang Permasalahan (PHK/P.Kepentingan/P.HAK/P.Antar SB/SB). Dengan Kesepakatan Bersama sebagai berikut :

1. Bahwa Pihak Pengusaha berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari
 2. Bahwa Pengusaha bersedia memberikan Kompensasi kepada pekerja 1X peraturan yang berlaku : sesuai dengan Pasal.....ayat (.....) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sejumlah Rp.....(.....),
 3. Bahwa pihak pekerja bisa menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Kompensasi sesuai pada poin 2 (Dua)
 4. Bahwa kompensasi yang dimaksud pada poin 2 (Dua) yang akan di bayarkan pada tanggal.....Bulan.....Tahun.....di.....
- Demikianlah Perjanjian Bersama ini kami buat dalam 2 (Dua) rangkap yang bermetrai cukup, dengan kekuatan Hukum yang sama. untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pihak-Pihak

Pengusaha

Serikat Pekerja

(_____ Nama _____)
Jabatan

(_____ Nama _____)
Jabatan Organisasi

LAMPIRAN II

Risalah Perundingan Bipartit

Tanggal Bulan tahun

Tentang

Perselisihan (PHK/P.HAK/Kepentingan/Antar SP/SB)

Antara

Pekerja (Nama :) dengan Pengusaha

Tuntutan pihak-pihak :

1. Pihak Pengusaha

(Pekerja (Nama :)) di PHK tanpa pesangon karena kesalahan berat yaitu.....
.....

2. Pihak Pekerja

Tidak menerima di PHK karena tetap ingin bekerja.

Kesimpulan :

1. Perundingan Bipartit tidak mencapai kesepakatan
2. Dilakukan proses ke pencatatan perselisihan di kantor Disnaker Kab. Tangerang. (Dibuat sesuai Hasil Perundingan).

Pihak-Pihak

Pengusaha

Serikat Pekerja

(Nama)

Jabatan

(Nama)

Jabatan Organisasi

LAMPIRAN III

.....,.....**Juli 2011**

Nomor :

Lampiran : 1 (satu) berkas

**Kepada Yth.Kepala Dinas Tenaga
Kerja
Kota Batam
di Batam**

Perihal: **Tanggapan Atas Anjuran No.:**....., **Tanggal.....Juli 2011**

Dengan hormat,

Sebelumnya kami mengucapkan terima kasih kepada Bpk. Selaku Mediator Dinas TenagaKerja Kota Batam, berkedudukan di Jl. Raja Haji No. 1, Sekupang, Kota Batam atas dikeluarkannya Surat Anjuran No....., tanggal..... dalam penyelesaianperselisihan hubungan industrial **antara PT/SP/SB/Sdr** , berkedudukan di Dengan **PT/SP/SB/Sdr** , selaku berdomisili di tentangSehubungan dengan hal tersebut diatas, kami yang bertandatangan dibawah ini :

- Nama :
- Jabatan :
- dalam hal ini mewakili.....

dengan ini menerangkan terlebih dahulu bahwa isi surat Anjuran adalah sebagai berikut:

1. Agar.....
2. dst.....

Atas Anjuran Mediator tersebut, maka tanggapan kami adalah sebagai berikut :

1. Bahwa.....**menolak/menerima (pilih salah satu) seluruh isi anjuran** dengan alasan:
 - a.
 - b.
 - c. Dst.....
2. (*jika menolak anjuran*) Bahwa kami akan menempuh jalur yang lebih tinggi, yaitu ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeriatas perselisihan PHK/hak/kepentingan/SP/SB (*pilih salah satu*) ini dalam upaya untuk mendapatkankepastian hukum.

Demikian surat tanggapan atas Anjuran ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkanterima kasih.

Hormat kami,

PT.....

BUDHY SETIAWAN AA
Senior Manager HR

LAMPIRAN IV

CONTOH SURAT GUGATAN KE PHI.

Kepada,
Yth. _____
Ketua Pengadilan Hubungan Industrial
Pada Pengadilan Negeri _____
Di Jl. _____

Perihal : **Pemutusan Hubungan Kerja**

Dengan hormat,
Perkenankanlah kami, yang bertandatangan dibawah ini
: _____ Para Advokat dan Konsultan Hukum pada Firma
Hukum _____, berkedudukan di Jl. _____. berdasarkan
Surat Kuasa Khusus tertanggal _____, bertindak untuk dan atas nama Klien
Kami :

Untuk selanjutnya Disebut sebagai “PENGGUGAT”.

Hendak mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap :

_____ (Pihak yang digugat)
Untuk selanjutnya ditulis “Tergugat”.

Adapun yang menjadi dasar dan duduk perkara diajukannya gugatan ini adalah :

HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT

1. Bahwa hubungan hukum/hubungan kerja bagi Penggugat dengan Tergugat berlaku dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh dan antara Penggugat dengan Serikat Pekerja _____ tertanggal _____ dan didaftarkan pada Departemen Tenaga Kerja tertanggal _____ yang berlaku sejak _____ sampai dengan _____;
2. Bahwa Tergugat merupakan karyawan atau pekerja/buruh yang bekerja pada Penggugat dan terdaftar sebagai anggota Serikat Pekerja _____ dengan nomor _____;
3. Bahwa Penggugat telah mempekerjakan Tergugat selama __ tahun terhitung sejak _____;
4. Bahwa jabatan Tergugat sejak Pengugat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor _____ tertanggal telah diangkat sebagai _____ dengan menerima upah setiap bulannya Rp. _____;

PENYEBAB PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Bahwa pada tanggal _____ Tergugat _____ (menjelaskan kronologis dan apa yang menjadi dasar bagi penggugat untuk melakukan PHK)
2. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat sampaikan diatas, sudah berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat dikarenakan Tergugat melanggar ketentuan Pasal ____ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan ketentuan Pasal _____ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan; (Pelanggaran pasal yang menjadi dasar dilakukannya PHK. Pasal dijabarkan secara detail).

3. Bahwa pada tanggal _____ Penggugat telah memanggil Tergugat untuk meminta penjelasan Tergugat mengenai kesalahan yang Tergugat lakukan sebagaimana disebutkan pada angka __ gugatan aquo;
4. Bahwa pada tanggal _____ Penggugat mengeluarkan Surat tertanggal _____ tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat;
5. Bahwa pada tanggal _____ Tergugat menyampaikan jawaban atas Surat dari Penggugat sebagaimana dimaksud angka __ gugatan aquo yang menyatakan bahwa Tergugat menolak untuk dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja anatar Penggugat dengan Tergugat;
6. Bahwa pada tanggal _____ Penggugat mengajukan permohonan Pemerantaraan atau mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi _____ agar dilakukan pemerantaraan atau mediasi terhadap Penggugat dengan Tergugat sehubungan dengan adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengugat dengan Tergugat;
7. Bahwa pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi _____ yang menjadi mediator dalam proses pemerantaraan atau mediasi antara Penggugat dengan Tergugat menyampaikan Surat Anjuran tertanggal _____ yang isinya antara lain :

8. Bahwa dengan dikeluarkannya Anjuran sebagaimana dimaksud angka __ gugatan aquo, Penggugat bersedia menerima Anjuran tersebut sedangkan Tergugat tidak menerima Anjuran tersebut dengan alasan _____
9. Bahwa berdasarkan penolakan Tergugat terhadap Anjuran pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi _____, sudah berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal __ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
10. Bahwa berdasarkan hukum gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri _____ mengingat domisili tempat dimana Tergugat bekerja pada Penggugat merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri _____ untuk memeriksa perselisihan hubungan industrial antara Pengugat dengan Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal __ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
11. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat kemukakan diatas adalah berdasarkan hukum bagi penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat;

KOMPENSASI PENGGUGAT UNTUK TERGUGAT ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Bahwa dengan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Penggugat terhadap Tergugat maka Penggugat bersedia memberikan pesangon atau kompensasi terhadap Tergugat sebesar :

(besarnya pesangon yang akan diberikan ditulis beserta dasar hukumnya)

Berdasarkan segala alasan-alasan yang telah Penggugat uraikan di atas, maka Penggugat mohon ke hadapan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan kiranya memutus :

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk _____
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Apabila Pengadilan Negeri berpendapat lain Dalam peradilan yang baik, mohon keadilan yang seadil-adilnya.

Hormat Kami
kuasa penggugat,

(_____)

LAMPIRAN V

JAWABAN

PERKARA PERDATA NO. 66/G/2014/PHI.Mdn

Antara

Pdt. Paulus Subyanto,S.Th, sebagaiTergugat;

Lawan

Saut H Deny ,SE sebagaiPenggugat;

Dengan hormat,

Tergugat melalui kuasanya, Kantor Hukum suwito catur SH & Rekan, sesuai dengan surat kuasa khusus tertanggal 28 Agustus 2014 (terlampir dalam berkas) dengan ini mengajukan Jawaban atas Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 18 September 2014, sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan perselisihan hubungan industrial Penggugat tertanggal 18 September 2014 kecuali hal-hal yang secara tegas-tegas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat dalam persidangan;-----
--
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 1 poin 1 merupakan pernyataan yang tidak mengandung arti dan makna apa-apa dan Penggugat kelihatannya tidak mampu mempergunakan tata bahasa yang beraturan dan santun sehingga pernyataan itu haruslah ditolak seluruhnya;-----
-
3. Bahwa apa yang dikemukakan oleh Penggugat pada gugatannya halaman 2 poin 1 dalam provisi Pasal 155 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi (kami kutip selengkapnya) : "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya", sehingga dengan demikian Penggugat masih menerima hak-hak sebagai pekerja, pernyataan Penggugat ini tidaklah benar, tidak masuk akal dan tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan itu sendiri dimana pengusaha maupun pekerja/buruh harus melaksanakan kewajibannya sampai adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bukan masih menerima hak-hak sebagai pekerja, dengan kata lain seseorang dapat memperoleh haknya sebagai pekerja apabila pekerja itu masih melaksanakan kewajibannya/pekerjaannya, dengan tidak adanya lagi pelaksanaan kewajiban oleh Penggugat sebagai pekerja/buruh maka hak-hak Penggugat tidaklah lagi dapat diperoleh dari Tergugat sebagai Pengusaha;-----
-
4. Bahwa tuntutan pembayaran upah/gaji yang dimintakan Penggugat dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum sehingga permintaan pembayaran gaji/upah haruslah ditolak untuk seluruhnya;-----
5. Bahwa permintaan Penggugat agar putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta (uitvoerbaar bij voorrad) adalah tidak mempunyai dasar

hukum sama sekali dan permintaan itu bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 tentang Putusan Serta Merta (uitvoerbaar bij voorraad) dan provisionil jo. Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (uitvoerbaar bij voorraad) dan provisionil;-----

6. Bahwa seluruh pernyataan yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya pada halaman 2 dan 3 dalam pokok perkara poin 1 a s/d e merupakan pernyataan yang bohong belaka dan mengada-ada yang dibuat oleh Penggugat dimana sebelum Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat, Penggugat sama halnya dengan guru-guru, staff, pegawai lainnya diperlakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara Republik Indonesia serta Peraturan dan Ketentuan yang dijalankan tersebut telah diketahui dan disetujui oleh Dinas Pendidikan sehingga kronologis yang diuraikan oleh Penggugat tersebut haruslah ditolak seluruhnya;-----
7. Bahwa terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat disebabkan oleh karena perbuatan Penggugat yang sering merugikan Perguruan simpang tiga Indonesia-2 diantaranya beberapa bulan terakhir sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja tanggal 15 Desember 2013 Penggugat masuk kerja dan mengabsen pada jam 06.50 WIB dan setelah selesai itu Penggugat tidak lagi berada di ruang kerjanya tanpa ijin dan sepengetahuan pimpinan lalu kemudian beberapa menit menjelang waktu pulang pada jama 16.00 WIB Pengggugat baru kembali keruangannya, Penggugat tidak disiplin, melanggar aturan dan bertindak sewenang-wenang sehingga perbuatan tersebut adalah jelas-jelas sangat merugikan Perguruan simpang tiga Indonesia-2 yang dipimpin oleh Tergugat;---
8. Bahwa Penggugat sama sekali tidak ada dasar hukum yang cukup kuat dan jelas untuk menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (1), (2), (3) dan Pasal 161 ayat (1), karena pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan Tergugat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku yakni Tergugat pernah memberikan peringatan/teguran secara lisan dan tulisan serta memberi kesempatan kepada Penggugat untuk memperbaiki kinerjanya dan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku di Perguruan Perguruan simpang tiga Indonesia-2 namun Penggugat tetap melakukan kesalahan dan pelanggaran;-----
9. Bahwa Penggugat karena kesalahan dan pelanggaran yang diperbuatnya tersebut pernah menandatangani surat pernyataan tertanggal 05 Oktober 2012 yang isinya menyatakan bahwa Penggugat selaku Pegawai tata usaha akan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku di Perguruan simpang tiga Indonesia-2 , akan tetapi Penggugat tetap tidak ada perubahan menuju baik dan tetap melanggar peraturan dan bahkan pernah menuduh Tergugat dan Pimpinan Perguruan simpang tiga Indonesia telah bertindak sewenang-wenang kepada Penggugat dan mengajukan gugatan di Pengadilan Negeri Medan yang mana Penggugat tersebut ditolak untuk seluruhnya maka hal tersebut dapat menunjukkan bahwa Penggugatlah yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak mempunyai itikad dalam membina hubungan dengan sesama rekan sekerjanya dan tidak melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik sehingga dasar hukum yang digunakan Penggugat dalam gugatannya pada halaman 3 poin 3 a, Pasal 151 ayat

(3), b. Pasal 155 ayat (1), (2). (3), c. Pasal 161 ayat (1) haruslah ditolak untuk seluruhnya;-----

10. Bahwa keputusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dimaksudkan agar kesalahan dan pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan oleh Penggugat yang merugikan Perguruan simpang tiga Indonesia-2 tidak terulang lagi sehingga keputusan hubungan kerja tersebut bukanlah suatu pelanggaran, dengan demikian permintaan Penggugat untuk dipekerjakan kembali pada posisi yang sama di PSTI-2 Medan oleh Tergugat haruslah ditolak karena tidak mempunyai dasar hukum;-----
11. Bahwa Tergugat sebagai warga negara Indonesia yang baik dan sebagai Pimpinan Perguruan simpang tiga Indonesia-2 memiliki perilaku yang baik dan memimpin Perguruan simpang tiga Indonesia-2 dengan baik pula sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang mengaturnya serta sesuai dengan Disiplin Perguruan simpang tiga Indonesia-2 Tahun 2005 maka Tergugat sama sekali tidak pernah melakukan tindakan melawan hukum seperti yang dituduhkan oleh Penggugat dan sama sekali tidak pernah merugikan hak serta kepentingan Penggugat akan tetapi sebaliknya Penggugatlah yang telah banyak melakukan kesalahan dan pelanggaran dalam jabatannya sebagai Pegawai Tata Usaha di Perguruan simpang tiga Indonesia-2 sehingga banyak menimbulkan kerugian kepada Tergugat antara lain sebagai berikut :
 - a. Tidak memakai seragam sekolah pada saat jam kerja;-----
 - b. Masuk kerja jam 06.50 wib dan setelah itu pergi keluar lingkungan sekolah tanpa ijin pimpinan dan kemudian beberapa menit menjelang pulang sekolah jam 16.00 wib kembali ke kantor dan selesai itu pulang;
 - c. Menerima biaya pembuatan kartu NUPTK 66 orang Guru-guru SMP/SMA simpang tiga -2 sebesar Rp.15.000/orang yang diterima oleh Penggugat dari Bapak Firman dan Bapak Sibrani akan tetapi kartu dimaksud tidak pernah diserahkan oleh Penggugat kepada guru-guru tersebut, padahal persyaratan pengurusan kartu NUPTK tersebut di Dinas Pendidikan tidak memerlukan tanda tangan dari Tergugat I;-----
 - d. Menerima biaya administrasi Rp.25.000/orang dari 24 orang guru-guru untuk proses pengurusan bantuan Gubernur yang ditujukan untuk guru-guru setiap tahunnya yang dikutip oleh Bapak S. Aritonang dan selanjutnya diserahkan kepada Penggugat. (Penjelasan ini sekaligus memperjelas tentang dana bantuan Gubernur kepada guru-guru, bukan dana Bos)
 - e. Bahwa Penggugat di dalam pergaulan sehari-harinya tidak dapat memberikan contoh yang baik diantaranya Penggugat tidak dapat bekerjasama dengan pegawai yang lain termasuk dengan rekan sekerjanya di bagian tata usaha sehingga tidak memberi contoh untuk anak didik;-----

sebagaimana diuraikan diatas maka Tergugatlah yang telah mengalami kerugian dan Penggugat terbukti dengan nyata-nyata telah melakukan perbuatan melawan hukum sehingga permohonan Penggugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.200.000,- per harinya haruslah ditolak seluruhnya;-----

12. Bahwa Penggugat (Sdr. Deny) juga telah pernah mengajukan gugatan terhadap Tergugat di Pengadilan Negeri Medan dengan register perkara No. 577/Pdt.G/2011/PN.Mdn tertanggal 18 Nopember 2011 dan perbaikan gugatan

Penggugat tertanggal 16 Desember 2011 dan atas perkara perdata No. 577/Pdt.G/2011/PN.Mdn telah memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde) pada tanggal 05 Juni 2012 yang amar putusannya sebagai berikut :

MENGADILI :

I. DALAM KONPENSI :

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

II. DALAM REKONPENSI

- Menolak gugatan Penggugat I dan Penggugat II untuk seluruhnya

III. DALAM KONPENSI/REKONPENSI :

- Menghukum Penggugat dalam konpensasi/Tergugat dalam Rekonpensasi untuk membayar biaya perkara yang timbul sebesar Rp.251.000,- (dua ratus lima puluh satu ribu rupiah) Bahwa dengan adanya putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri tersebut maka kami mohonkan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini dapat menjadikan putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri tersebut sebagai pertimbangan hukum nantinya dalam memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial ini ;-----

13. Bahwa dengan demikian juga tidak terbukti Tergugat melakukan perbuatan sewenang-wenang dan perbuatan melawan hukum karena suatu perbuatan dikatakan memiliki unsur Perbuatan Melawan Hukum (onrechtmatige daad) dapat dijelaskan sebagaimana yang terdapat dalam :

- Buku “Perbuatan Melawan Hukum, Pendekatan Kontemporer karangan DR. Munir Fuady,SH.MH,LLM terbitan PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005 halaman 10 yang menyatakan bahwa suatu perbuatan melawan hukum haruslah mengandung unsur-unsur sebagai berikut :
 1. Adanya suatu perbuatan
 2. Perbuatan tersebut melawan hukum
 3. Adanya kesalahan dari pihak pelaku
 4. Adanya kerugian bagi korban
 5. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian
- Buku Rosa Agustina dalam bukunya : “Perbuatan Melawan Hukum”,M.A Moegni Djodirdjo dalam bukunya : “Het Nederlandsch Verbintenissenrecht” dan berdasarkan ketentuan Pasal 1356 KUHPerdara, maka pada hakekatnya anasir atau unsur-unsur Perbuatan Melawan hukum mencakup :
 - a) Harusnya adanya suatu perbuatan
 - b) Perbuatan itu harus melawan hukum
 - c) Adanya kesalahan dari pihak sipelaku
 - d) Ada kerugian

- e) Ada hubungan sebab akibat antara perbuatan melawan hukum itu dengan kerugian. Jadi jelas terlihat bahwa perbuatan Tergugat tidak memenuhi unsur-unsur tersebut diatas sehingga gugatan Penggugat haruslah ditolak seluruhnya;-----
14. Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan argumentasi hukum sebagaimana telah dikemukakan diatas adalah patus dan adil jika gugatan Penggugat karena tidak berdasarkan hukum haruslah ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard) dan membebaskan kepada Penggugat segala ongkos – ongkos yang timbul dalam perkara ini ;-----

Terima kasih.

Medan, 22 Oktober 2014

Hormat Tergugat/Kuasanya,
Kantor Hukum suwito catur SH & Rekan,