

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (KASUS PUTUSAN
NOMOR: 28/pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg)**

Tresiaty Sibarani

(Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Trisakti)
(Email: trstysibarani@gmail.com)

Yogo Pamungkas

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Trisakti)
(Email: pamungkasyogo@gmail.com)

ABSTRAK

PT. Aswin Transportasi Wisata (Tergugat) memutus hubungan kerja secara sepihak dengan Para Pekerja (Penggugat) melalui pesan singkat dengan alasan pandemi Covid-19 yang tak kunjung berakhir sehingga Tergugat tidak dapat membayar upah Para Penggugat tiap bulannya. Permasalahan penelitian ini adalah apakah penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat melawan PT. Aswin Transportasi Wisata sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan apakah Putusan Hakim pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Para penggugat melawan PT. Aswin Transportasi Wisata sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, dilakukan penelitian secara yuridis normatif, yang bersifat deskriptif analitis dengan menggunakan data sekunder yang dianalisis secara kualitatif dengan metode deduktif sebagai penarikan kesimpulan. Adapun hasil dari penelitian ini adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan putusan Hakim dalam putusan Nomor: 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg tidak sesuai dengan UU PPHI.

Kata Kunci: Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial, artinya manusia tidak dapat hidup sendiri, ia pasti akan membutuhkan manusia lain dalam segala hal. Corak kehidupan manusia yang begitu kompleks seringkali menimbulkan perselisihan dalam hubungan antar manusia salah satunya hubungan antar manusia dalam hal pekerjaan. Dalam dunia pekerjaan tentunya ada hubungan antara karyawan dan atasan atau dikenal juga dengan pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Di dalam hubungan tersebut keduanya sama-sama memiliki tujuan untuk mencapai keberhasilan perusahaan yang tentunya akan menguntungkan pekerja maupun perusahaan itu sendiri. Dalam mencapai keberhasilan itu tidak jarang hubungan antar manusia menjadi tidak harmonis karena sering ditemuinya berbagai macam masalah yang memicu adanya

perselisihan atau konflik. Konflik atau perselisihan yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan disebut juga perselisihan dalam hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja.¹ Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri mengatur lebih jelas tentang pengertian Hubungan industrial, yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya mengenai tahapan-tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja, dan merujuk pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg, perselisihan hubungan kerja antara para penggugat dengan PT. Aswin Transportasi Wisata (Tergugat) mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh PT. Aswin Transportasi Wisata membuat Para Penggugat yang merupakan pekerja/serikat buruh dalam perusahaan itu tidak terima dan merasa dirugikan sehingga para penggugat menindaklanjuti perselisihan ini hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial tanpa melewati tahapan-tahapan yang sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang. Dalam hal ini majelis hakim memutus dengan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian dengan mengesampingkan tahapan-tahapan atau proses penyelesaian sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan analisis secara yuridis terhadap Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perkara dan menyusunnya dalam skripsi yang berjudul: **“Analisis Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus: Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn.Tpg)”**

2. Pokok Permasalahan

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang dalam penelitian ini, penulis mencoba merumuskan beberapa permasalahan. Adapun yang menjadi permasalahan di sini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat melawan PT. Aswin Transportasi Wisata sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan?
- b. Apakah Putusan Hakim pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Para penggugat melawan PT. Aswin Transportasi Wisata sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan?

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisanya.³

¹ Maswandi, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial”. (Jurnal Administrasi Publik, Universitas Medan Area, Indonesia, Juni 2017) hal. 37.

² Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 16

³ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian hukum, cet. 3 (Jakarta: UI Press, 2007), hal. 43

Adapun metode penelitian yang akan ditulis oleh penulis dalam melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Tipe Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, yaitu “Analisis Yuridis terhadap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor: 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg)” jenis penelitian hukum yang penulis pergunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah tipe penelitian hukum normatif.

Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan bahan-bahan hukum sekunder, tidak berbentuk angka dan disebut juga penelitian hukum kepustakaan, sehingga menekankan pada peristiwa hukum.⁴

Sumber informasi yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah bahan-bahan sekunder yang biasa disebut juga penelitian hukum kepustakaan.

2. Sifat Penelitian

Sifat Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian deskriptif analitis, penelitian deskriptif analitis adalah penelitian yang menggambarkan secara lengkap karakteristik atau ciri-ciri dari suatu keadaan, perilaku pribadi, dan perilaku kelompok, untuk memperoleh bahan-bahan hukum mengenai hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain.⁵

Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang baik, jelas dan memberikan data yang selengkap mungkin tentang objek yang diteliti yaitu Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg.

3. Data dan Sumber Data

Mengingat penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif maka data pada penelitian ini berdasarkan atas data sekunder. Ada dua macam sumber data yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka melalui hasil penelitian kepustakaan (studi kepustakaan), sedangkan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung (dari tangan pertama). Pada penelitian ini penulis menggunakan data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai pendukung dari sumber pertama yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dokumen tersebut yaitu dokumen kepustakaan yang relevan yang terkait dengan topik permasalahan skripsi ini seperti :

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat (untuk Indonesia)⁶, yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tema penelitian dan Putusan Pengadilan, yaitu:
 - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan
 - 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 3) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa

⁴ Sabian Utsman, Metode Penelitian Hukum Progresif, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal.2.

⁵ H.Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hal.24.

⁶ Soejono Soekanto, Op.cit. hal. 52

- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XXI/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit
 - 5) Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 225KSip/1976 Juncto Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3179K/Pdt/1984
 - 6) Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg
- b. Bahan Hukum Sekunder, adalah bahan yang mendukung dan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer buku-buku ilmu hukum dan hasil penelitian yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
 - c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder⁷, yang diperoleh dari kamus dan ensiklopedia terkait objek penelitian.

4. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dan studi kepustakaan. Penelitian yang hendak dilakukan dengan studi kepustakaan harus memperhatikan bahan atau data yang akan dicari.

Studi kepustakaan merupakan alat pengumpul data yang dilakukan melalui data tertulis dengan mempergunakan “*Content Analysis*”. Data yang digunakan dalam studi dokumen ini adalah Putusan Pengadilan Negeri 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan metode kualitatif. Analisis data secara kualitatif ini tidak menggunakan statistik, matematika ataupun hal lain yang sejenis. Analisis kualitatif ini merupakan penggambaran argumentasi dari seluruh data yang dikumpulkan penulis untuk dikaji dan dituangkan dalam bentuk uraian kalimat yang kemudian dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Tujuan menggunakan metode kualitatif adalah agar semua data yang diperoleh tersusun secara sistematis dan dapat dengan mudah dipahami dan diinformasikan oleh pembaca terkait gejala yang diteliti.

6. Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan penulis yaitu dengan logika deduktif, yakni penarikan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang sifatnya khusus. Metode ini dilakukan dengan cara menganalisis pernyataan-pernyataan umum atau konsep-konsep umum, sistematika hukum yang berlaku dalam Hukum Ketenagakerjaan serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang diatur didalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga kemudian dapat ditarik kesimpulan secara khusus.

⁷ *Ibid.*

KASUS POSISI PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PARA PENGGUGAT DENGAN PT. ASWIN TRANSPORTASI WISATA

1. Para Pihak

Berdasarkan putusan Mahkamah Agung Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg, telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Adapun para pihak yang berselisih yaitu sebagai berikut:

Penggugat dalam perkara ini adalah 5 (lima) orang pekerja/karyawan dari PT. Aswin Transportasi Wisata, yakni:

- 1) Adri Maulana, Warga Negara Indonesia, dengan jabatan sebagai supir bus yang bertempat tinggal di Kampung Cikolek RT 002, RW 001, Kelurahan Toapaya, Kecamatan Toapaya, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau.
- 2) Zulkifli, Warga Negara Indonesia, dengan jabatan sebagai supir bus yang bertempat tinggal di Jalan Pelita Baru RT 002, RW 004, Kelurahan Kuala Sempang, Kecamatan Sri Kuala, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau.
- 3) Suhermi, Warga Negara Indonesia, dengan jabatan sebagai supir bus yang bertempat tinggal di Kp. Jeropet RT 004, RW 002, Kelurahan Kawal, Kecamatan Gunung Kijang, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau.
- 4) Said Yakup, Warga Negara Indonesia, dengan jabatan sebagai supir bus yang bertempat tinggal di Jalan Bathin Muhammad Ali RT 001, RW 003, Kelurahan Berakit, Kecamatan Teluk Sebong, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau.
- 5) Erwan Sahil, Warga Negara Indonesia, dengan jabatan sebagai supir bus yang bertempat tinggal di Kp. Sidoharjo RT 002, RW 005, Kelurahan Kawal, Kecamatan Gunung Kijang, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau.

2. Duduk Perkara

Duduk perkara Putusan Nomor: 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg. Penggugat adalah karyawan tergugat yang bekerja di PT. Aswin Transportasi Wisata sebagai Supir Bus dengan menerima upah sebesar Rp 3.648.714,-/bulan. Awal mula terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat adalah pada saat fase awal wabah Covid-19 masuk ke Indonesia, yakni pada awal bulan Februari 2020. Akibat adanya bencana wabah Covid-19 tersebut, membuat PT. Aswin Transportasi Wisata, perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Angkutan Bus Pariwisata menjadi terkendala dan tidak dapat beroperasi secara total sehingga Tergugat merumahkan para pekerja untuk sementara waktu hingga wabah Covid-19 berakhir, akan tetapi bencana Covid-19 terus berkembang dan semakin parah sehingga menyebabkan usaha dibidang Jasa Bus Pariwisata ini tidak beroperasi dan berakibat dengan Tergugat yang tidak dapat mempekerjakan para Penggugat lagi.

3. Petitum

Berdasarkan alasan-alasan yang telah dikemukakan dalam pokok perkara, maka Para Penggugat memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang

4. Jawaban Tergugat

Terhadap gugatan tersebut, tergugat mengajukan jawaban dalam eksepsinya dengan mengemukakan dalil-dalil bantahan sebagai berikut:

PT. Aswin Transportasi Wisata benar tidak mempunyai Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Bintan. PT. Aswin Transportasi Wisata juga menolak dalil gugatan Para Penggugat terkait PKWT, bahwa antara Para Penggugat dengan Tergugat telah terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),

5. Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang

Terkait dengan eksepsi Tergugat, Majelis Hakim telah memutus putusan dengan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg tentang kompetensi absolut, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tidak berwenang mengadili perkara a quo karena berdasarkan surat gugatan Para Penggugat perihal gugatan Perbuatan Melawan Hukum dan Ganti Rugi merupakan kewenangan absolut Peradilan Umum.

6. Amar Putusan

Terhadap gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang telah memberikan Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg tanggal 10 Agustus 2020 dengan amar sebagai berikut :

- 1) Menolak Eksepsi Tergugat
- 2) Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian.
- 3) Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat putus demi hukum sejak putusan dibacakan.
- 4) Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi terhadap Para Penggugat.
- 5) Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya.
- 6) Membebaskan biaya perkara a quo kepada Negara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Tinjauan Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja antara Para Penggugat Melawan PT. Aswin Transportasi Wisata.

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis dan menguraikan mengenai proses penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg. Ketentuan pasal 151 ayat (1) menerangkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan upaya apapun harus berusaha agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Kemudian dalam ayat selanjutnya menerangkan bahwa jika Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari maka pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh wajib melakukan perundingan. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka pengusaha hanya akan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja setelah mendapatkan penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut antara lain adalah Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase.

Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg, terdapat cacat prosedur dimana para pihak tidak menyelesaikan perselisihan melalui perundingan bipartit terlebih dahulu sehingga pengajuan gugatan tersebut tidak dilampirkan risalah perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Risalah perundingan tersebut merupakan bukti bahwa telah dilakukan upaya perundingan diluar pengadilan. Hal tersebut merupakan syarat formil dari prosedur pengajuan gugatan ke Pengadilan. Mengacu pada Peraturan Perundang-undangan, hal ini tentu tidak sesuai dengan Pasal 4 ayat (1) Huruf C Angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XXI/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Bipartit, Pasal 83 Undang-undang Nomor

2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu syarat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah harus melampirkan risalah perundingan dan apabila syarat ini tidak terpenuhi maka hakim harus mengembalikan gugatan dan meminta penggugat untuk melengkapi syarat-syarat formil sebagaimana diatur oleh Undang-undang.

2. Analisis Putusan Hakim pada Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Para Penggugat melawan PT. Transportasi Wisata sesuai atau tidak dengan Peraturan Perundang-undangan.

Upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan merupakan upaya pertama yang wajib dilakukan. Dalam hal para pihak telah melakukan upaya bipartit akan dibuktikan dengan adanya risalah bipartit. Pada kasus Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg, gugatan tidak disertai dengan risalah perundingan. Surat gugatan hanya melampirkan alat bukti P-6 berupa fotokopi surat anjuran tertulis. Sedangkan anjuran tertulis dan risalah perundingan merupakan dua hal yang berbeda. Anjuran tertulis bukan merupakan syarat formil dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan risalah perundingan adalah syarat formil.

Pada kasus ini, karena ditemuinya cacat formil yaitu para pihak tidak melakukan proses penyelesaian seperti bagaimana telah ditetapkan oleh Peraturan Perundang-undangan, maka seharusnya Putusan Nomor 28/Pdt.SusPHI/2020/PN.Tpg adalah NO (Niet Ontvankelijke Verklaard). Hal ini sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI. No.1149/K/Sip/1975 tanggal 17 April 1975 jo. Putusan Mahkamah Agung RI No.565/K/Sip/1973 tanggal 21 Agustus 1973, jo. Putusan Mahkamah Agung RI No. 1149/K/Sip/1979 tanggal 7 April 1979 yang menyatakan bahwa terhadap objek gugatan yang mengandung cacat formil atau tidak jelas, maka gugatan tidak dapat diterima.

PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diajukan diatas, maka dapat disampaikan kesimpulan berikut dengan saran sebagai berikut:

- a. Perselisihan Hubungan Industrial dalam penyelesaiannya wajib menempuh upaya perundingan diluar pengadilan terlebih dahulu (non litigasi) yaitu antara lain Perundingan Bipartit, Perundingan Tripartit yaitu Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase. Apabila upaya ini telah dilakukan namun gagal, maka wajib dibuat risalah penyelesaian untuk dilampirkan dalam surat gugatan sebagai bukti bahwa upaya mediasi telah dilakukan. Namun prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Para Pihak pada kasus ini tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Para pihak tidak melakukan upaya bipartit terlebih dahulu sebelum melakukan mediasi dan upaya-upaya tersebut juga tidak melampirkan risalah perundingan yang mana risalah perundingan adalah syarat formil dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- b. Dalam memutus suatu perkara, hakim harus memuat alasan, dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan. Dalam kasus ini, Hakim dinilai telah salah dalam memutus perkara Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg yaitu karena Hakim telah memutus

dengan mengabulkan gugatan Para Penggugat tanpa memperhatikan dasar hukum terkait dengan prosedur dalam beracara di Pengadilan.

2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut penulis akan memberikan beberapa saran terkait dengan permasalahan yang dibahas, yaitu:

- a. Dalam melakukan pengajuan gugatan ke Pengadilan, Penggugat sebaiknya mencari tahu terlebih dahulu mengenai bagaimana prosedur atau langkah-langkah yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Begitu pula bagi lembaga-lembaga yang berwenang untuk membantu mengurus jalannya suatu penyelesaian perkara seperti mediator sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal apa saja yang menjadi tanggungjawabnya dan melakukannya sesuai dengan ketentuan yang telah ada. Seharusnya dalam perkara ini, para pihak wajib menempuh upaya bipartit terlebih dahulu, kemudian jika upaya tersebut dilakukan maka selanjutnya dibuat risalah perundingan sebagai syarat pengajuan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- b. Dalam memutus, sebaiknya Hakim lebih teliti untuk memperhatikan landasan hukum yang akan menjadi dasar dalam memutus suatu perkara. Hakim dalam Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg memutus mengabulkan gugatan Para Penggugat sebagian. Dalam hal ini hakim telah salah dalam memutus, seharusnya Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang menjatuhkan putusan NO (Niet Ontvankelijke Verklaard) atau tidak dapat diterima karena syarat formil tidak dipenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Ali, H. Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Djumaldji, FX, *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Halim, A. Ridwan dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Cet: I), Jakarta: Pradnya Paramita, 1987
- Harahap, M Yahya. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- _____. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Machmud, Syahrul. *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Makara, M. Taufik. *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Muhammad Sadi dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2020.
- Salim, Moch Faisal. *Penyelesaian Perburuhan Industrial*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, cet.3, Jakarta: UI Press, 2007.
- Utsaman, Sabian. *Metode Penelitian Hukum Progresif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Uwiyono, Aloysius. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2014.
- _____. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*, Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Trisakti, 2011.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa

JURNAL

Maswandi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jurnal Administrasi Publik, Universitas Medan Area, Indonesia, Juni 2017

Akademi Hukum Perburuhan Harris, Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, 10 April 2019

PUTUSAN PENGADILAN

Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

INTERNET ONLINE

Dinas Ketenagakerjaan Balikpapan, “Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit”. (On-line), tersedia di: <https://disnaker.balikpapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit> Diakses pada tanggal 16 September 2021, Pukul 16.42

Hukum Tenaga Kerja, “Arbitrase Hubungan Industrial” (On-line), tersedia di: <https://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/arbitrase-hubungan-industrial/> Diakses pada tanggal 18 September 2021, Pukul 20.18

