

**KAJIAN YURIDIS PUTUSAN PERKARA
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DALAM SENGKETA PERUSAHAAN
DAERAH PASAR KOTA MANADO (STUDI
KASUS NOMOR
12/PDT.SUS/2022/PN.MND)¹**

Oleh :

Clara Tiara Panambunan²

Grace H. Tampongangoy³

Deasy Soeikromo⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum penyelesaian perkara hubungan industrial dan penerapan hukum dalam perkara perselisihan hubungan industrial (studi kasus Nomor 12/Pdt/Sus/2022/PN.Mnd) di Pengadilan Hubungan Industrial Manado.. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu: 1. Pengaturan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun di dalam pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat. Undang-undang ini membawa perubahan fundamental, utamanya mengenai mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan. 2. Penerapan hukum dalam perkara penyelesaian perselisihan hubungan Industrial karyawan yang belum mendapat hak membayar pesangon sudah dilakukan jalur mediasi sampai dengan pemutusan pengadilan MA namun sampai saat ini belum dapat diselesaikan.

Kata Kunci: Perselisihan Hubungan Industrial Pada Putusan Nomor 12/Pdt.Sus/2022/PN.Mnd.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada prinsipnya mengatur bahwa tata cara yang digunakan pada pengadilan bidang hubungan industrial tidak memiliki perbedaan

yang besar dengan prosedur yang digunakan pada pengadilan negeri pada lingkungan peradilan umum perdata. Namun bedanya, tahapan mediasi yang biasanya dalam hukum acara perdata dilaksanakan di Pengadilan setelah diajukannya sebuah gugatan perdata, jika di dalam pengadilan hubungan industrial mediasinya dilakukan di Dinas Tenaga Kerja atau pada Mediator independen/swasta sebelum di ajukannya gugatan.

Pada Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Manado terdapat sebuah perselisihan pemutusan hubungan kerja dan juga bisa dikaitkan sebagai perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada tahun 2022 dengan nomor perkara: 12/Pdt.Sus/2022/PNMnd yang terdaftar pada kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Manado tertanggal 15 Juli 2024.

Perselisihan ini terjadi antara Saudara Benyamin Rogi, Joseph Bolang, Abubakar Dalango, Yanuarius Ohoilulin, Andi Nur Alam, Alfien Sambiran, Rex Donal Kuhu dan Ilyas Musa (Benyamin Rogi dan Kawan-Kawan) selaku Para Penggugat melawan Perusahaan Daerah Pasar Kota Manado (PD Pasar Manado) selaku Tergugat dan Walikota Kota Manado sebagai Kuasa Pemegang Modal PD Pasar Manado selaku Turut Tergugat.

Masuknya Para Penggugat pada usia pensiun melahirkan kesempatan untuk Para Penggugat untuk tidak lagi bekerja pada Tergugat. Sehingga Para Penggugat pun telah memiliki hak normatif sebagai para pekerja untuk berhenti dari pekerjaannya dan mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta pencairan uang iuran jaminan sosial hari tua pekerja sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang dihitung dari masa kerja dari Para Penggugat selaku para pekerja. Namun sayangnya Tergugat tidak mau membayarkan hak normatif Para Penggugat berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana perhitungan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan alasan sedang mengalami masalah finansial perusahaan.⁵ Hal inilah yang menjadi persoalan atas terjadinya perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Manado antara Benyamin Rogi dan Kawan-Kawan selaku Para Penggugat melawan PD Pasar Manado selaku Tergugat dan Walikota Kota Manado selaku Turut Tergugat.

Setelah berperkara kurang lebih selama kurang lebih dua bulan hasil Putusan perkara

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101429

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁵ Surat Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Benyamin Rogi dan KawanKawan terhadap PD Pasar Manado yang terdaftar pada Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Manado Nomor: 12/Pdt.Sus/2022/PN.Mnd tertanggal 15 Juli 2022.

perselisihan hubungan industrial antara Benyamin Rogi dan Kawan-Kawan selaku Para Penggugat melawan PD Pasar Manado selaku Tergugat ini berakhir pada putusan majelis hakim hanya mengabulkan sebagian dari apa yang menjadi permintaan dalam petitum gugatan dari Para Penggugat.

Walau segala bukti surat-surat dan bukti saksi-saksi telah diajukan oleh Para Penggugat namun Majelis Hakim memutuskan mengabulkan hanya sebagian permintaan dari Para Penggugat dalam gugatannya. Sementara Eksepsi dan Bantahan dari Tergugat tidak diindahkan oleh Majelis Hakim. Berdasarkan halhal tersebut di atas maka dianggap perlu melakukan penelitian tentang Kajian Yuridis Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 12 / Pdt.Sus / 2022 / PN.Mnd di Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Manado antara Benyamin Rogi dan Kawan-Kawan melawan Perusahaan Daerah Pasar Kota Manado.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
2. Bagaimana penerapan hukum dalam perkara perselisihan hubungan industrial (Studi Kasus Nomor 12/Pdt.Sus/2022/PN.Mnd) di Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Manado?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum yang bersifat normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial

Pemutusan hubungan kerja tidak dilaksanakan begitu saja, melainkan harus mendapatkan perhatian pimpinan perusahaan. Hal itu dikarenakan pemutusan hubungan kerja telah diatur oleh undang-undang dan memberikan risiko bagi perusahaan bagi perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan. Perusahaan harus banyak pertimbangan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan. Dengan pemberhentian dilakukan berarti karyawan tersebut tidak ada ikatan lagi dengan perusahaan. Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja tidak mempunyai kewajiban bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah pada pekerja.⁶

Secara formal penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasarkan pada undang undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya pelaksanaannya diatur beberapa peraturan pelaksana yaitu:

- a. Terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:
 - Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 2019 tentang Perubahan
 - Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Dan Hakim Ad-Hoc Pada Mahkamah Agung
 - Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Industrial Dan Hakim Ad-Hoc Pada Mahkamah Agung;
 - Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2011 Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2006 Tentang Tunjangan Dan Hak Lainnya Bagi Hakim Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial;
 - Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2006 Tentang Tunjangan Dan Hak Lainnya Bagi Hakim Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial;
 - Permenaker Nomor PER No. 01/MEN/XII/2004 Tentang Tata Cara seleksi Calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Dan Calon Hakim Ad-Hoc Pada Mahkamah Agung;
 - Permenaker Nomor PER No. 02/MEN/I/2005 Tentang Pada Cara Pendaftaran Pengujian Pemberian Dan Pencabutan Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial;
 - Permenaker Nomor PER No. 10/MEN/V/2005 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Cara Konsiliasi;
 - Permenaker Nomor PER No. 31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartite;
 - Permenaker Nomor PER No. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Cara Kerja Mediasi;
 - Permenaker Nomor PER No. 18 Tahun 2014 Tentang Honorarium Atau Imbalan Jasa Bagi

⁶ M. Tahib. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. CV. Budi Utama. 2019. Hlm.61

Konsili Ya Tor Dan Penggantian Biaya Bagi Saksi Dan Saksi Ahli Dalam Sidang Mediasi Atau Konsiliasi.

Pada dasarnya hubungan industrial dapat dibedakan ke dalam 2 bagian yaitu:

1. Perselisihan industrial menurut sifat:
 - a. Perselisihan kolektif yaitu perselisihan antara pengusaha/majikan dengan Serikat pekerja, karena tidak ada persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat kerja dan/atau keadaan ketenagakerjaan.
 - b. Perselisihan perseorangan yaitu perselisihan antara pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dan pengusaha.
2. Perselisihan industrial menurut jenis:
 - a. Perselisihan hak yaitu perselisihan antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan serikat pekerja, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja yang telah disepakati bersama.
 - b. Perselisihan kepentingan yaitu pertentangan antara pengusaha atau gabungan serikat pekerja atau sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat kerja atau keadaan ketenagakerjaan.

Perselisihan hak untuk membayar pesangon bagi mantan pekerja PD Pasar Manado, bahkan dituturkan oleh Advokat Rolly Toreh SH, bahwa dalam fakta persidangan menyangkut sebagian isi gugatan dari mereka diterima oleh Majelis Hakim. *Judex facti* mengabulkan tuntutan pembayaran hak pensiun para penggugat yang menerima SK Pensiun tanggal 29 Juli 2021. Dalam sidang terdahulu pada agenda pembuktian surat dan saksi, memang pembuktian yang pihaknya ajukan sangat mendukung gugatan. Misalnya mengenai sebab musabab dipensiunkan, alasan efisiensi perusahaan yang *obscure libel* alias kabur dan tidak jelas. Selain itu, terbukti tergugat di bulan tersebut masih merekrut dan mengangkat karyawan.

Subjek hukumnya yaitu pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Jika Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut dirinci, maka akan diperoleh kemungkinan-kemungkinan sebagai berikut:⁷

- a. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;

- b. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja;
- c. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan;
- d. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama;

Kejelasan tentang hak dan kewajiban berupa syarat kerja diantara pemberi kerja dan penerima kerja begitu penting untuk memelihara kepastian dan sekaligus merupakan perlindungan khusus bagi pekerja/buruh. Dengan adanya kejelasan hak dan kewajiban tersebut, maka dapat terbina kepercayaan di antara keduanya pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas.⁸

Peristiwa menghapuskan hak atau meniadakan hak yang tidak dilakukan dalam membayar gaji selama 3 bulan dan hak pensiun para pekerja Pasar Manado. Sehingga tidak ada kejelasan hak dan kewajiban dalam syarat perjanjian kerja bahkan sudah di putusan hubungan kerja karena mencapai usia pensiun sehingga harus mendapat hak-hak sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

KUHPerdata mengenal dua pemutusan hubungan kerja demi hukum yaitu karena habisnya waktu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan meninggalnya pekerja. Bilamana habisnya waktu yang di tetapkan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perusahaan atau dalam peraturan perundangan berlaku maka putuslah hubungan kerja antara pengerja dan pengusaha.⁹

Ketentuan usia pensiun di PD Pasar yaitu usia 58 tahun dan itu hanya secara lisan saja bahkan dalam hal ini dalam pekerja pensiun harus memiliki uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pemutusan kerja dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada PD Pasar Manado yang harus gulung tikar sejak COVID-19, dan tentu saja berdampak pada hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun di dalam pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di

⁷ Op-Cit

⁸ Ahmad H. Zulkarnaen. "Hukum Publik, Sarana-Sarana, Tujuan, Fungsi, Teori Keadilan, Sistem Hukum Hubungan

Industrial Indonesia & Perjanjian Kerja Bersama". Yogyakarta; Penerbit Jejak Pustaka. 2023. Hlm. 46

⁹ M. Tahip. Op-cit. Hlm. 62

luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat. Undang-undang ini membawa perubahan fundamental, utamanya mengenai mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan. Didirikannya peradilan hubungan industrial dalam lingkungan peradilan umum (dalam hal ini pengadilan negeri) juga hal yang baru.¹⁰

Setelah mengikuti 3 kali mediasi dengan mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, tidak terjadinya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara para penggugat dan tergugat, dikarenakan tergugat telah berusaha untuk memenuhi hak normatif para penggugat tetapi tergugat belum memiliki cukup dana untuk membayar hak normatif para penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja karena memasuki usia pensiun pekerja.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah tanpa ikut campur pihak lain sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.¹¹ Menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 perundingan Bipartit sebagai perundingan antara pengusaha atau gabungan dan pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih.

Penyelesaian dengan cara bipartit lebih bagus digunakan karena lebih *simple* dan bebas ingin melakukan perundingan di mana saja. Meskipun demikian, sebelum melakukan bipartit mental harus disiapkan dan jika kita disudutkan harus tahu bagaimana bersikap, dua cara dalam melakukan bipartit, yaitu:

1. Pengusaha mengundang pekerja atau serikat pekerja secara lisan atau tertulis untuk merundingkan masalah yang terjadi.
2. Bila pihak diundang datang, perundingan berlangsung, buatlah risalah bipartit masing-masing membutuhkan tanda tangan.¹²

Perundingan antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha yang melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator. Pihak ketiga ini dapat berupa mediator, konsiliator, atau arbiter. Perundingan tripartit dilakukan setelah perundingan bipartit gagal. Masalah hukum yang sering terjadi antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial sebagai permasalahan perjanjian kerja, pemutusan

hubungan kerja, Tidak dibayarnya uang intensif, keterlambatan pembayaran uang pensiun merupakan potret klasik ketidakseimbangan hubungan industrial. Demi menjaga keseimbangan dan terwujudnya keadilan dalam sengketa hubungan industrial, menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebaiknya dilakukan solusi yang saling memberikan keuntungan dari kedua belah pihak (*wine wine solution*) tanpa melalui jalur pengadilan. Ketika tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Dan terdapat penyelesaian perkara di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai asas keseimbangan.

Undang-undang ini mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh :

- a. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- b. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- c. Pengakhiran hubungan kerja;
- d. Perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Tidak dapat dipungkiri masih terdapat kekurangan pengaturan materi dalam undang undang nomor dua tahun 2004,yaitu:¹³

- a. Adanya Perumusan perselisihan hak dan perselisihan PHK sementara perselisihan PHK merupakan bagian dari perselisihan hak yang diatur secara terpisah;
- b. Ada kekaburan tentang subyek perselisihan hubungan industrial di mana memasukkan unsur pihak antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan sementara subyek ubungan industrial pada dasarnya merupakan subyek dari hubungan kerja yaitu pekerja dengan pemberi kerja mengapa di sini serikat pekerja antar serikat pekerja menjadi subyek juga di dalam hubungan industrial;

¹⁰ Imam Budi Santoso. “Pengaturan Praktik Meditasi Terhadap Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia. Volume 1.Nomor 2.September 2016.Hlm. 4

¹¹ Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar pengadilan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015.hlm.53

¹² <https://www.hukumonline.com/berita/a/memahami-perundingan-bipartit-dalam-persoalan-hubungan-industrial-lt64c1107b5afe6/> . 7 Januari 2025 jam 13.39 Wita.

¹³ Asri Wijayanto. *Sengketa hubungan industrial kini dan akan datang*. Surabaya; CV. Revka Prima Media. 2020. Hlm. 17

- c. Penggunaan istilah mediasi dan konsiliasi yang tidak tepat di dalam undang-undang PPHI karena dapat diperankan oleh pegawai Instansi pemerintah maupun pihak swasta sehingga mediasi seharusnya bukanlah merupakan monopoli pemerintah dan konsiliasi seharusnya bukan bunuh voli pihak swasta ataupun pemerintah;
- d. Pembatasan kewenangan pada Konsiliator maupun Arbiter sehingga menimbulkan pertanyaan apakah Arbiter atau Konsiliator tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis atau menyelesaikan perkara empat kewenangan yang ada di dalam undang PPHI;

Menurut Katz, ada dua dimensi kunci dalam sistem hubungan industrial, yaitu manajemen konflik serta sikap dan perilaku individual. Semakin rendah keefektifan kinerja sistem hubungan industrial pada kedua dimensi tersebut, maka semakin rendah pula keefektifan organisasi tersebut. Suatu fungsi penting sistem hubungan industrial adalah membangun prosedur dan proses untuk menangani masalah antara manajemen dan karyawan. Konflik yang tinggi menyebabkan kepercayaan rendah dan mempengaruhi partisipasi dan keterlibatan karyawan. Kesepakatan bersama seperti negosiasi dan administrasi kontrak juga berhubungan dengan perilaku individu. Mekanisme negosiasi dan penyelesaian konflik berhubungan dengan keefektifan organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh:¹⁴

1. Pengelolaan dan prosedur formal membutuhkan waktu, orang, dan sumber daya. Manajemen dan serikat pekerja menyediakan waktu dan usaha untuk penyelesaian masalah, komunikasi, dan kegiatan lain yang berhubungan dengan produktivitas, manajemen sumber daya manusia, atau pengembangan organisasional.
2. Volume keluhan dan tinjauan pendisiplinan menunjukkan adanya keberhasilan atau kegagalan bagian untuk mengomunikasikan secara efektif atau menyelesaikan perbedaan selama tahap awal dari prosedur formal.
3. Karena keluhan formal dan proses kesepakatan berfokus pada isu distributif, maka proses tersebut melekat pada derajat bentuk politik dan taktik.

B. Penerapan Hukum Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Nomor: 12/Pdt.Sus/PN.Mnd) di Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Manado.

Pada sebuah perkara disidangkan di pengadilan lebih dahulu diperiksa oleh panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial, tujuannya apakah perkara tersebut sudah pernah Bipartit dan Mediasi, karena hal ini adalah salah satu syarat formil sebelum dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagai dasar adanya anjuran yang dilampirkan pada gugatan para penggugat maka jelaslah proses penyelesaian perselisihan melalui Bipartit dan Mediasi telah dilalui, tetapi gagal mencapai kesepakatan. Berdasarkan praktek di Pengadilan Hubungan Industrial, anjuran dianggap sebagai risalah perundingan mmediasi sehingga gugatan sudah memenuhi salah satu syarat formil untuk diselesaikan ditingkat litigasi.

Penerapan hukum dalam proses perkara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan sebagai berikut :

1. Bipartit

Tergugat Perusahaan daerah pasar kota Manado mengabaikan surat somasi para penggugat sehingga para penggugat menempuh jalur Bipartit dan mediasi. Proses Bipartit dilakukan dengan cara musyawarah diberikan waktu sampai 30 hari kerja sejak dimulai perundingan. Bahwa setelah menerima Somasi dari Penggugat 7 dan Penggugat 8, Tergugat tidak memberikan sama sekali jawaban, sehingga pada Tanggal 24 Januari 2022 Penggugat 7 dan Penggugat 8 memberikan somasi Kedua kepada Tergugat. Bahwa setelah diberikan Somasi Kedua kepada Tergugat, Tergugat lewat Tim Hukumnya tidak akan membayar sesuai permintaan dari Para Penggugat; Bahwa Para Penggugat tidak menerima tawaran kedua dari Tergugat Tersebut, maka pada 3 Februari 2022, Para Penggugat mendaftarkan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Para Penggugat dan tergugat kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Manado. Bahwa setelah mengikuti 3 (tiga) kali mediasi dengan mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, tidak terjadinya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Para Penggugat.

2. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan apabila tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartit. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU No. 2 Tahun 2004. Berdasarkan Pasal 1 angka 11

¹⁴ *Op-Cit*

UU No. 2 Tahun 2004 adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Bahwa setelah mengikuti 3 (tiga) kali mediasi dengan mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, tidak terjadinya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Para Penggugat dan Tergugat, dikarenakan Tergugat berketetapan telah berusaha untuk memenuhi hak normatif Para Penggugat tetapi Tergugat belum memiliki cukup dana untuk membayar hak normatif Para Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja karena Memasuki Usia Pensiun Pekerja.

Pasal 3 dari permenakertrans No. PER-31/MEN/XII/2008 menentukan, bahwa dalam melakukan perundingan bipartit para pihak wajib:¹⁵

- a. Memiliki maksud dan tujuan yang baik;
- b. Bersikap santun dan tidak anarkis; dan
- c. Menaati tata tertib perundingan yang disepakati.

Perundingan bipartit hendanya dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:¹⁶

- a. Tahap sebelum perundingan dilakukan
 - Pihak yang merasa dirugikan bernisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya.
 - Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan.
 - Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan atau yang di beri mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung.
 - Dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing.
 - Pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari sepuluh orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis

dan disepakati paling banyak lima orang pekerja/buruh yang merasa dirugikan.

- Dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak sepuluh orang.
- b. Tahap perundingan
 - Kedua belah pihak mencatat dan mengidentifikasi permasalahan.
 - Kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati. Dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajiban sebagaimana telah ditentukan.
 - Para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati.
 - Jika salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab kepada bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh pekerja walaupun belum mencapai tiga puluh hari bekerja.
 - Setelah mencapai tiga puluh hari bekerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak yang terkait.
 - Setiap proses perundingan harus dibuatkan bukti tertulis yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam bukti tertulis tersebut.
 - Hasil akhir perundingan harus dibuat dalam bentuk risalah akhir sekurang-kurangnya memuat:
 1. Nama lengkap dan alamat para pihak;
 2. Tanggal dan tempat perundingan;
 3. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 4. Pendapat para pihak;
 5. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan
 - Rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak lainnya tidak bersedia menandatangani.

¹⁵ Arifudin Muda Harahap. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literrasi Nusantara. 2020. Hlm. 69

¹⁶ *Ibid*

- c. Tahap setelah selesai perundingan
- Pihak-pihak yang mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial di pengadilan Negeri Wilayah dimana pihak yang berselisih mengadakan perjanjian bersama.
 - Apabila perundingan mengalami kegagalan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh pekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Sengketa atau perkara antara dua pihak dan beberapa pihak dapat diupayakan agar diantara mereka terjadi perdamaian, penyelesaian sengketa melalui perdamaian ini jauh lebih efektif, perdamaian bisa dilakukan di luar pengadilan atau juga dalam sidang pengadilan itu sendiri, kalau diluar pengadilan kita mengenal adanya *ADR (Alternative Dispute Resolution)* dalam berbagai bentuk seperti : Mediasi dengan bantuan seorang Fasilitator, atau bisa juga dengan cara konsiliasi melalui seorang konsiliator dan lain-lain.

Kalau perdamaian yang dilakukan di dalam tahapan utama dalam pemberian gaji menurut Rivai, adalah:¹⁷

1. Asas Adil
Besarnya pembayaran gaji yang diberikan kepada setiap karyawan/pekerja mesti disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan kerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas adil akan menciptakan suasana kerja yang baik, semangat kerja yang tinggi, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.
2. Asas layak dan Wajar
Tolak ukur layak dan wajarnya gaji yang diterima oleh seorang karyawan/pekerja adalah penetapan gaji/upah didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini sangat penting agar semangat kerja karyawan yang *qualified* tidak terhenti.

Pemberian gaji kepada karyawan PD Pasar Manado belum di bayar sampai sekarang sehingga di dalam perusahaan itu belum ada keadilan bahkan memenuhi hal pekerja belum bisa. Oleh karena itu

pihak penggugat menempuh jalur mediasi untuk bisa menyelesaikan pemberian gaji kepada karyawan pensiunan.

Alur Proses Mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu setelah menerima Pelimpahan Perselisihan, maka Mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung mengadakan sidang mediasi. Selanjutnya Mediator dapat memanggil satu saksi ahli guna diminta dan didengar kesaksiannya jika diperlukan, saksi atau saksi ahli harus menunjukkan serta membukakan buku-buku atau surat-surat yang diperlukan. Dan tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani kedua belah pihak serta didaftarkan ke PHI.

Penyebab Kegagalan Bipartit

Tidak selesainya perselisihan tersebut melalui bipartit dikarenakan beberapa alasan sebagai berikut :¹⁸

- a. Pihak pekerja/buruh
Pekerja/buruh yang dipecat merasa enggan untuk datang dan berunding dengan pengusaha ataupun melapor kepada serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Hal ini disebabkan karena pengusaha melarang pekerja/buruh tersebut untuk memasuki areal perusahaan sehingga si pekerja/buruh lebih memilih untuk melapor ke Dinas Tenaga. Sebagian pekerja/buruh juga mengatakan telah benci melihat pengusaha.
- b. Pihak pengusaha
Pengusaha merasa sangat keberatan apabila pekerja/buruh yang melakukan kesalahan seperti pencurian, penggelapan, dan penghasutan kepada teman sekerja untuk masuk ke lokasi perusahaan karena akan dicontoh oleh pekerja-pekerja lain. Pengusaha berpendapat bahwa lebih baik bertemu dengan pekerja tersebut di kantor Dinas Tenaga Kerja.
- c. Faktor Lain
Adanya pihak lain yang ingin campur tangan agar kasus tersebut berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial maka pekerja/buruh secara langsung memberikan kuasa kepada pihak lain yang tidak ingin kasus itu selesai, kalau boleh sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial bahkan ke Mahkamah Agung.
- d. Kurangnya peran serikat pekerja/serikat buruh
Serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan dianggap oleh sebagian pekerja/buruh lebih berpihak kepada pengusaha padahal anggapan tersebut tidak benar. Selain itu bahwa di perusahaan tersebut

¹⁷ Loc-Cit

¹⁸ Rika Marbun. *LKS Bipartit Perusahaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di kabupaten Deli*. USU Law Journal, Vol.5.No.1.2023.Hlm.8

belum ada terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 103 UU Ketenagakerjaan mengatur bentuk-bentuk sarana hubungan industrial adalah:

1. Serikat pekerja/serikat buruh
Organisasi yang dibentuk serikat pekerja untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
2. Organisasi pengusaha
Para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Sebagai asosiasi pengusaha dalam organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan Pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Menurut sektor industri atau jenis usaha sebagai asosiasi pekerja, dapat mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, provinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional.
3. Lembaga kerja sama bipartit
Lembaga kerja sama bipartit sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
4. Lembaga kerja sama tripartit
Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari:
 - a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota; dan
 - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
 - c. Peraturan perusahaan;
Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja

dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

5. Perjanjian kerja bersama
Perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
6. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
Peraturan-perundangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan industrial dan lain-lain.
7. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial
Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan hubungan industrial sebagai pengadilan khusus dengan hukum acara sebagai ditentukan dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yakni hukum acara yang berlaku dalam pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.¹⁹

Mengajukan Gugatan bisa secara lisan dan bisa secara tertulis namun dalam praktek sekarang ini, gugatan secara lisan sudah sangat diajukan, akan tetapi setiap gugatan selalu diajukan secara tertulis, Pasal 118 HIR dan Pasal 142 RBG menentukan bahwa Gugatan harus diajukan dengan surat Gugatan Kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berkompeten mengadili perkara, dan yang tidak kalah pentingnya dan harus diperhatikan adalah kemana Gugatan diajukan, misalnya didalam gugatan perdata harus diajukan

¹⁹ Patut Wibisono. *Problematisa Hukum Formil Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*. CV. Arta Media. 2023.Hlm.16

dengan surat gugatan kepada ketua Pengadilan Negeri dalam daerah hukum tempat tinggal tergugat yang disebut dengan domisili hal ini dapat dilihat dari KTP dari tergugat. Begitu jika gugatan terhadap benda tidak bergerak maka gugatan dapat diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri dimana tempat benda tetap itu berada.

Pengadilan Negeri Manado dan pihak Mahkamah Agung dalam hal ini sebagai pihak penegakan hukum dan keadilan telah dibuktikan bersama atas perkara perdata khusus antara para pihak Benyamin Rogi Cs sebagai penggugat lawan PD Pasar Manado sebagai tergugat. Kuasa hukum Benyamin Cs, Rolly Toreh pada media menjelaskan awalnya kliennya Benyamin Rogi, Josep Bolang, Abubakar Dalango, Yanuarius Ohoiluin, Andy Alam, Alfian Sambiran, Donald Kuhu, Ilyas Musa menerima SK dari Dirut PD Pasar Manado pada 19 Juli 2021 dengan isinya mempensunkan delapan kliennya. Namun kedelapan orang ini tidak menerima uang pensiun. Kembali dijelaskan bahwa, Pengadilan Negeri Manado adalah menghukum PD Pasar Manado harus membayarnya secara tunai pada para penggugat. Diketahui setelah itu ada proses kasasi yang ditempuh PD. Pasar Manado yang menolak isi gugatan Pengadilan Negeri Manado ke Mahkamah Agung RI.

Mahkamah Agung menolak banyaknya permohonan kasasi dan peninjauan kembali yang diajukan oleh pengusaha yang menimbulkan bacaan awal bahwa upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali dipergunakan sebagai tempat untuk mengulur-ngulur waktu dalam penyelesaian kasus PHI, yang tentu menyengsarakan kalangan buruh. Bila demikian, maka kesimpulan awal yang dapat ditarik, bahwa upaya hukum tingkat kasasi dan peninjauan kembali menjadi hal yang dilematis bagi buruh, seperti pedang yang bermata dua. Ketika di tingkat PHI ada gugatan buruh dikalahkan pada dengan alasan yang tidak jelas, maka menjadi tidak ada ruang bagi buruh untuk menganulir putusan PHI yang jauh dari rasa keadilan. Di dalam putusan majelis hakim pada tingkat PHI yang baik dan mendekati rasa keadilan, dengan mudah dianulir oleh pengusaha dengan mengajukan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali sehingga hak-hak buruh yang terlanggar akan melalui jalan panjang untuk terpulihkan.

Digratiskannya biaya perkara memiliki dampak posisif untuk memudahkan buruh mengakses PHI, namun ironisnya dengan nilai gugatan yang kecil, pengusaha masih menempuh upaya hukum untuk menganulir putusan majelis

hakim pada tingkat pertama (PHI). Bagaimanapun juga, hal ini menjadi bumerang karena adanya ongkos perkara yang relatif murah dimanfaatkan oleh pengusaha untuk berperkara secara murah dan bahkan gratis. Sehingga berperkara yang relatif murah di pengadilan hubungan industrial pun dapat menguntungkan pengusaha dan sekaligus menjadi peluang untuk mengulur-ngulur waktu dan tidak membawa dampak apapun bagi buruh. Bahkan pengusaha menggunakan alasan bahwa proses sedang berjalan di PHI agar tidak memberikan hak-hak buruh karena masih dalam proses hukum, baik di tingkat kasasi dan/atau peninjauan kembali.²⁰

Majelis Hakim akan mempertimbangkan tuntutan Para Penggugat dalam petitumnya mengenai cuti yang belum diambil dan belum dibayar selama 12 hari, dan upah yang belum dibayar kepada Para Penggugat; Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan tentang bukti dalam perkara Perdata pada Pasal 283 RBg menyatakan bahwa *“Barang siapa beranggapan mempunyai suatu hak atau suatu keadaan untuk menguatkan haknya atau menyangkal hak seseorang lain, harus membuktikan hak atau keadaan itu.”*

Menimbang bahwa dalam praktek peradilan, khususnya Mengenai pembuktian dalam menyelesaikan sengketa keperdataan, dalam hal ini Majelis Hakim sependapat dengan kaidah yurisprudensi sebagaimana dalam Putusan Mahkamah Agung RI No.2775 K/Pdt/1983 yang menyatakan Bahwasanya; *“kunci ditolak atau dikabulkannya gugatan, mesti berdasarkan Pembuktian yang bersumber dari fakta-fakta yang diajukan oleh Para pihak. Pembuktian hanya dapat ditegakkan berdasarkan dukungan fakta-fakta, sehingga pembuktian tidak dapat ditegakkan tanpa adanya fakta-fakta yang mendukungnya”*.

Merujuk kaidah yurisprudensi tersebut, sangat jelas bahwasanya, baik dari bukti-bukti surat maupun saksi-saksi yang dihadirkan memberikan keterangan di persidangan harus bernilai sebagai alat bukti, dan hanya terbatas pada keterangan yang saling bersesuaian (*mutual confirmity*) antara yang satu bukti dengan bukti yang lain. Menimbang, bahwa atas keterangan saksi yang dihadirkan oleh Para Penggugat di depan persidangan, saksi Markus Kapong Menerangkan bahwa walaupun gaji 3 bulan belum dibayarkan, para penggugat tetap bekerja setiap hari, dan saksi Caroline Joel yang menerangkan bahwa benar, saksi tahu bahwa para penggugat menuntut gaji mereka yang belum terbayar, Majelis Hakim berpendapat bahwasanya keterangan saksi tersebut berdiri sendiri dan tidak dapat dijadikan sebagai bukti untuk membuktikan

²⁰ M. Isnu. *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*. LBH Jakarta. 2014. Hlm. 57

sebuah peristiwa hukum; oleh karena tidak cukup bukti yang dapat meyakinkan Majelis hakim, maka petitum pada angka 7 (tujuh) terkait dengan Cuti yang belum diambil dan belum gugur dan upah yang belum dibayar haruslah di TOLAK;

Pemberlakuan Hukum Acara Perdata menjadi problematik. Pada kenyataannya dengan sistem beracara di PHI yang menggunakan hukum acara perdata menjadi problematik, akan tidak mungkin dilakukan dengan cepat walaupun tanpa upaya banding untuk perselisihan tertentu. Pemberlakuan hukum acara perdata juga menjadi persoalan karena perkara perdata dengan perselisihan perburuhan sangatlah berbeda. Perkara perdata umumnya menyangkut harta benda, sedangkan perselisihan hubungan industrial menyangkut pekerjaan dan penghidupan buruh beserta keluarganya. Seharusnya pemerintah bertanggung jawab dan menjamin agar setiap pekerja/buruh tidak mudah kehilangan pekerjaannya dan penghidupannya. Oleh karena itu penanganan masalah ketenagakerjaan memerlukan penanganan khusus dengan hukum acara yang khusus bukan dengan hukum acara perdata.²¹

Upaya banding tidak dikenal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI). Upaya hukum yang dapat dilakukan adalah kasasi ke Mahkamah Agung, sehingga

Menurut M. Nur Rasaid putusan sela sebagai putusan hakim yang memutuskan perkaranya, yaitu untuk memungkinkan atau mempermudah kelanjutan pemeriksaan perkara. Jadi putusan sela ini merupakan putusan yang diambil oleh Hakim sebelum ia menjatuhkan putusan akhir dalam hubungannya dengan Peradilan Hubungan Industrial maka keberadaan putusan ini adalah:²²

- Apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti Tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah dan hak-hak yang biasa di terima pekerja, hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk melaksanakan kewajibannya kepada pekerja/buruh.
- Putusan sela dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua,
- 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 dan penetapan pengadilan hubungan industrial tidak dapat diajukan perlawanan dan atau tidak dapat digunakan upaya hakim.

Penerapan hukum perkara dalam pembuktian penegakan hukum dan keadilan telah dibuktikan pihak Pengadilan Negeri Manado bersama pihak Mahkamah Agung RI atas perkara perdata khusus antara para pihak Benyamin Rogi Cs sebagai penggugat lawan PD Pasar Manado sebagai tergugat. Kuasa hukum Benyamin Cs, Rolly Toreh pada media menjelaskan awalnya kliennya Benyamin Rogi, Josep Bolang, Abubakar Dalango, Yanuarius Ohoilu, Andy Alam, Alfian Sambiran, Donald Kuhu, Ilyas Musa menerima SK dari Dirut PD Pasar Manado pada 19 Juli 2021 dengan isinya memensiunkan delapan kliennya. Namun kedelapan orang ini tidak menerima uang pensiun.

Proses pembuktian dilakukan terhadap barang siapa mendalilkan terhadap suatu hak atau peristiwa dan untuk meneguhkan haknya atau guna membantah hak orang lain haruslah dibuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut. (Pasal 163 HIR, Pasal 283 RBg, Pasal 1865 KUH Perdata). Jadi konkretnya pembuktian dilakukan apabila ada dalil-dalil yang dikemukakan pihak satu kemudian dibantah pihak lainnya. Maka yang harus dibuktikan adalah “peristiwa” dan bukan hukumnya. Hukumnya tidak harus diajukan atau dibuktikan oleh para pihak, tetapi secara *ex officio* dianggap harus diketahui dan diterapkan oleh hakim (*ius curia novit*). Ketentuan ini dapat disimpulkan dari Pasal 178 ayat (1) HIR/ Pasal 189 ayat (1) RBg dan Pasal 50 ayat (1) RRv Jadi hakim dalam proses perdata terutama harus menemukan dan menentukan peristiwanya atau hubungan hukumnya dan kemudian memberlakukan atau menerapkan hukumnya terhadap peristiwa yang telah ditetapkannya itu.

Karena pentingnya tahapan pembuktian ini, maka diharapkan pula proses pembuktian itu betul-betul berlangsung khidmat, terarah, proporsional dan berkualitas sehingga diharapkan melalui proses pembuktian yang khidmat, terarah, proporsional dan berkualitas itu dihasilkan suatu putusan yang memberikan keadilan hakiki kepada para pihak, namun kenyataannya dalam praktek peradilan seringkali ditemukan proses pembuktian yang tidak proporsional, tidak seimbang serta tidak sedikit pula yang tidak relevan. Hal semacam ini tidak hanya menyebabkan proses pembuktian itu menjadi tidak berkualitas tetapi juga menjadi salah satu hambatan dalam penegakan keadilan, serta

²¹Gindo Napdapdap.”Bubarkan Pengadilan Hubungan Industrial. <http://kpsmedan.org./indekx.Php?optin+comconyent&view=article&id...> diakses tanggal 15 Januari 2025.

²² Yudin Yunus. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. Vol. 7 No. 1 Juni 2023.Hlm.10

terkadang juga lemahnya kemampuan pembuktian itu menjadi problem bagi hakim yang memeriksa seolah-olah hakim memihak, padahal kenyataannya pembuktiannya tidak berkualitas, tidak bisa membuktikan dalil secara patut.²³

Tahapan pembuktian sudah dilakukan bahkan sampai pada putusan pengadilan bahwa PD Pasar Manado harus membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja namun sampai saat ini tergugat belum membayarkan hak yang harus di Terima oleh tergugat. Dalam penerapan hukum perkara ini penulis meneliti bahwa pembuktian dalam perkara ini menjadi tidak berkualitas bahkan menjadi salah satu hambatan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun di dalam pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat. Undang-undang ini membawa perubahan fundamental, utamanya mengenai mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan.
2. Penerapan hukum dalam perkara penyelesaian perselisihan hubungan Industrial karyawan yang belum mendapat hak membayar pesangon sudah dilakukan jalur mediasi sampai dengan putusan pengadilan MA namun sampai saat ini belum dapat diselesaikan.

B. Saran

1. Hendaknya putusan hubungan kerja pensiun diatur dalam aturan perundang-undangan lebih terperinci sehingga perusahaan non swasta dan swasta bisa memenuhi setiap hak yang harus diterima bagi para pekerja.
2. Hendaknya dalam penerapan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial perusahaan PD Pasar Kota Manado harus bertanggung jawab dalam pemberian pesangon pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ahmad H. Zulkarnaen. 2023. "*Hukum Publik, Sarana-Sarana, Tujuan, Fungsi, Teori Keadilan, Sistem Hukum Hubungan Industrial Indonesia & Perjanjian Kerja Bersama*". Yogyakarta; Penerbit Jejak Pustaka.
- Arifudin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara.
- Asri Wijayanto. 2020. *Sengketa hubungan industrial kini dan akan datang*. Surabaya; CV. Revka Prima Media.
- Eddy O.S. Hiarij. *Teori & Hukum Pembuktian*. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Lalu Husni. 2015. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar pengadilan*. Jakarta: Rajawali Pers
- M. Isnu. 2014. *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*. LBH Jakarta.
- M. Tahib. 2019. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. CV. Budi Utama.
- Patut Wibisono. 2023. *Problematika Hukum Formil Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*. CV. Arta Media.

B. Jurnal

- Imam Budi Santoso. "*Pengaturan Praktik Meditasi Terhadap Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia*". Volume 1. Nomor 2. September 2016.
- Rika Marbun. *LKS Bipartit Perusahaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di kabupaten Deli*. USU Law Journal, Vol.5.No.1.2023.
- Yudin Yunus. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. Vol. 7 No. 1 Juni 2023. Sumber Hukum Lain:

D. Internet

- Gindo Napdapdap. "Bubarkan Pengadilan Hubungan Industrial". <http://kpsmedan.org/indeks.php?optin+com+conyent&view=article&id...diakses tanggal 15 Januari 2025>.
- Hukum Online. <https://www.hukumonline.com/berita/a/memahami-perundingan-bipartit-dalam-persoalan-hubungan-industrial-lt64c1107b5afe6/>. 7 Januari 2025 jam 13.39 Wita.

²³ Eddy O.S. Hiarij., *Teori & Hukum Pembuktian*. Jakarta; Penerbit Erlangga. 2012. hlm 2.