

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melihat paparan yang diatas, penulis ingin memberikan beberapa kesimpulan yang penting untuk diketahui oleh pembaca yakni:

Perselisihan dimungkinkan terjadi pada setiap hubungan antar pihak dalam hubungan industrial, hal ini biasa disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial, dengan hal itu maka diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial, maka para pihak yang berselisih bisa melakukan beberapa tahap awal seperti musyawarah sebelum harus diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, dan hasil dari adanya upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama merupakan hasil kesepakatan secara tertulis yang dibuat dan ditandatangani secara bersama-sama antara pengusaha dan pekerja. Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan dengan jalur bipartit, konsiliasi, arbitrase atau dengan upaya litigasi, namun di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak ada penjelasan mengenai aturan beracara yang harus dilakukan. Terdapat hanya beberapa pasal ketentuan yang berkaitan dengan hukum acara menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan hal itu berarti hanya beberapa hal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dengan tidak lengkapnya pengaturan mengenai proses beracara dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka Proses penyelesaian perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berkaitan dengan gugatan sampai dengan pelaksanaan putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akan menggunakan hukum acara perdata yaitu HIR dan RBg.

Perjanjian Bersama yang sudah disepakati dan ditandatangani oleh para pihak yang berkompeten sehingga memenuhi syarat sahnya perjanjian sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata serta didaftarkan akan memiliki sifat yang mengikat sehingga para pihak wajib melaksanakan isi kesepakatannya. Perjanjian Bersama yang sudah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama akan memiliki sifat eksekutorial. Sifat eksekutorial memiliki arti bahwa apabila terdapat salah satu pihak yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Bersama, maka pihak

yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial bukan mengajukan gugatan baru ke Pengadilan. Keputusan atau isi dari Perjanjian Bersama bisa dilaksanakan secara langsung oleh Pengadilan, jadi apabila salah satu pihak yang melanggar isi ketentuan yang sudah disepakati maka pihak yang dirugikan bisa meminta Pengadilan untuk langsung mengeksekusi isi perjanjian tanpa harus melalui proses sidang yang panjang. Sifat eksekutorial ini dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak dalam menyelesaikan perselisihan, hal ini mendorong kedua pihak untuk mematuhi isi perjanjian dan memberikan perlindungan yang kuat bagi kedua belah pihak serta menjamin penegakan hukum yang efisien dalam hubungan kerja. Dalam realitanya masih ada gugatan perdata mengenai Perjanjian Bersama yang memiliki sifat eksekutorial bersifat final sehingga tidak bisa diajukan gugatan perdata bukan permohonan eksekusi.

Dalam kedua kasus yang penulis bahas, dapat dipahami bahwa pihak-pihak yang sudah setuju dan menyepakati Perjanjian Bersama seringkali tidak beritikad baik dengan melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan isi kesepakatan dalam Perjanjian Bersamanya meskipun perjanjian tersebut telah mengikat bagi mereka. Para penggugat dalam hal ini pekerja mengajukan gugatan baru dengan harapan dapat mengubah perjanjian yang sudah dibuat sebelumnya, sehingga ini merupakan salah satu dari kelemahan Perjanjian Bersama karena pada akhirnya Perjanjian Bersama tidak bisa dijalankan atau dieksekusi. Selain itu, isi Perjanjian Bersama tidak hanya mencangkup aspek kualitatif saja namun mencantumkan aspek kuantitatif seperti sanksi nominal apabila salah satu pihak tidak menjalankan isi Perjanjian Bersama, hal ini bertujuan agar dapat dieksekusi karena syarat dapat dilaksanakan suatu eksekusi yaitu bersifat *condemnatoir* dan memiliki kekuatan eksekutorial, keduanya syarat tersebut harus terpenuhi. Para pihak harus mencantumkan sanksi nominal agar dapat dilaksanakan ketika salah satu pihak tidak memenuhi isi kesepakatan. Perjanjian Bersama yang memiliki sifat eksekutorial menjadi sangat penting dalam proses pendaftaran, tanpa adanya proses pendaftaran maka perjanjian tersebut tidak memiliki kekuatan hukum bagi para pihak yang terlibat. Oleh karena itu, apabila para pihak tidak mendaftarkan perjanjian, maka para pihak tidak bisa meminta pelaksanaan isi perjanjian melalui eksekusi.

Masalah Perjanjian Bersama yang selama ini terjadi karena terdapat salah satu pihak tidak menjalankan isi perjanjian yang sudah disepakati dan tidak menghormati sifat eksekutorial dari Perjanjian Bersama. Pihak yang melanggar kewajibannya pun memiliki arti tidak mematuhi ketentuan Pasal 1320 dan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Para pihak yang bermufakat diharapkan memiliki itikad baik dan perjanjian harus didasarkan oleh asas konsensualisme. Apabila salah satu pihak tidak menjalankan kewajiban dan terdapat

salah satu pihak yang merasa dirugikan karena pihak lainnya mengingkari isi yang ada dalam perjanjian, seharusnya pihak tersebut mengajukan permohonan penetapan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama bukan mengajukan gugatan dan Pengadilan memerintahkan tergugat yang tidak menjalankan kewajiban untuk menjalankan isi yang disepakati dalam Perjanjian Bersama. Dari kondisi tersebut, permohonan eksekusi seharusnya hanya dapat dilaksanakan hanya sampai batas teguran saja dikarenakan penggugat dan tergugat membuat Perjanjian Bersama yang tidak memiliki kekuatan eksekutorial di dalamnya sehingga Perjanjian Bersama tersebut tidak bisa dieksekusi. Adanya permasalahan gugatan baru ini juga ditimbulkan dari beberapa hakim yang masih menerima gugatan perdata, bahkan hakim menyelesaikan permohonan gugatan perdata hingga tingkat kasasi di Mahkamah Agung. Mediator juga menjadi salah satu penyebab dari adanya masalah ini, hal tersebut dikarenakan mediator ternyata masih bersedia melakukan mediasi perselisihan yang muncul lagi setelah ada Perjanjian Bersama yang terdaftar. Masalah yang dibahas sebelumnya pun memiliki keterkaitan dengan asas *nebis in idem* dalam ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2002 Tentang Penanganan Perkara Yang Berkaitan Dengan asas *nebis in idem*, bahwa *nebis in idem* dalam SEMA ini hanya berkaitan dengan penyelesaian yang dilakukan oleh pengadilan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang disarankan:

1. Bagi pengusaha

- Pengusaha harus mengerti peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan berkomitmen untuk menaati peraturan yang berlaku agar perselisihan tidak akan terus bertambah;
- Pengusaha membuat kebijakan yang transparan agar tidak menimbulkan kebingungan atau ketidakpuasan serta memastikan kebijakan perusahaan dapat dipahami dan diakses oleh seluruh pekerja;
- Pengusaha perlu membangun komunikasi yang baik untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis menuju ketenangan bekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang adil, pasti dan menghargai kontribusi pekerja;
- Perusahaan dapat melibatkan serikat pekerja dalam perumusan perjanjian agar dapat memastikan bahwa kepentingan pekerja terwakili dan perjanjian sesuai dengan kebutuhan kedua belah pihak;

- Pengusaha bekerjasama untuk menyusun Perjanjian Bersama yang jelas, rinci dan memuat sanksi nominal agar dapat dieksekusi agar memberikan kejelasan bagi para pihak dan memudahkan pengadilan dalam memproses permohonan eksekusi apabila ada perselisihan yang terjadi;
- Pengusaha harus memastikan bahwa semua kewajiban yang diatur dalam perjanjian dapat dilaksanakan tepat waktu dan sesuai dengan isi kesepakatan; dan
- Pengusaha pun bisa melakukan konsultasi isi perjanjian dengan ahli hukum untuk memastikan keabsahan dan kekuatan hukumnya, hal ini dapat memberikan jaminan lebih terhadap pelaksanaan perjanjian.

2. Bagi pekerja

- Pekerja harus mengerti peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan memahami hak serta kewajiban untuk turut serta dalam mencapai hubungan industrial yang baik;
- Pekerja dapat memastikan komunikasi yang jelas dan terbuka dengan pengusaha mengenai kebutuhan, masalah dan harapan mereka dalam lingkungan kerja;
- Pekerja dapat bergabung dalam serikat pekerja atau organisasi yang dapat mewakili kepentingan mereka dalam memberikan platform untuk bersuara dan bernegosiasi dengan pengusaha;
- Apabila ada hal-hal yang dianggap tidak jelas atau merugikan pekerja, maka sebaiknya pekerja menyuarakan kepentingan dan kekhawatiran mereka sebelum menandatangani perjanjian agar menghindari rasa ketidakpuasan di kemudian hari;
- Pekerja harus memastikan isi perjanjian menyertakan ketentuan bersifat nominal yang jelas agar bisa diterapkan permohonan eksekusi kemudian hari dan memudahkan proses penegakan hak apabila pengusaha tidak mematuhi isi perjanjian;
- Pekerja benar-benar membaca dan meneliti dengan cermat setiap isi perjanjian dan memastikan hak, kewajiban dan semua ketentuan perjanjian sudah diterima dengan jelas; dan
- Pekerja juga bisa melakukan konsultasi Perjanjian Bersama dengan ahli hukum apabila memungkinkan, hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perjanjian tersebut sudah sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

3. Bagi pemerintah

- Pemerintah membuat aturan khusus mengenai Perjanjian Bersama, dengan melakukan penyempurnaan aturan untuk memastikan kejelasan mengenai sifat Perjanjian Bersama. Aturan ini harus secara eksplisit menyebutkan bahwa Perjanjian Bersama memiliki sifat

eksekutorial setelah didaftarkan di Pengadilan karena peraturan saat ini tidak rinci, tegas sehingga tidak memberikan kepastian hukum;

- Pemerintah mengatur ketentuan mengenai kewajiban para pihak membuat ketentuan yang bersifat kualitatif dan sanksi kuantitatif, hal ini bertujuan untuk mempermudah proses pelaksanaan eksekusi di Pengadilan. Sanksi yang jelas dan tegas apabila pengusaha tidak melaksanakan perintah eksekusi yang sudah ditetapkan dalam putusan. Sanksi ini mencakup denda atau konsekuensi hukum lainnya yang dapat memberikan insentif kepada pengusaha untuk mematuhi perjanjian
- Pemerintah membuat aturan mengenai eksekusi, khususnya menguraikan secara detail mengenai teknik beracara saat adanya perselisihan terjadi, sehingga dijelaskan prosedur beracara mulai dari awal permohonan gugatan, proses persidangan hingga penerapan eksekusi pada Perjanjian Bersama, dengan adanya kebijakan yang jelas akan membantu hakim untuk menafsirkan hukum dengan lebih tepat dan memfasilitasi proses eksekusi;
- Pemerintah dapat mendorong keterlibatan mediator, konsiliator dan arbitrator sebagai pihak netral yang dapat membantu penyelesaian sengketa terkait eksekusi Perjanjian Bersama agar bisa menjadi lebih efisien dan mengurangi beban pengadilan
- Pemerintah dapat melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kasus-kasus hukum mengenai Perjanjian Bersama, hal ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin muncul di kemudian hari dan meningkatkan efektivitas sistem hukum yang berlaku.

4. Bagi Pengadilan

- Hakim sebaiknya terus meningkatkan pemahaman terkait peraturan dan ketentuan hukum mengenai Perjanjian Bersama serta prosedur eksekusi dan kewenangan pengadilan;
- Hakim harus lebih tegas dalam menolak gugatan baru yang berkaitan dengan isi Perjanjian Bersama yang sudah memiliki daya eksekusi. Penolakan ini seharusnya disertai arahan kepada para penggugat untuk mengajukan permohonan eksekusi sesuai aturan yang berlaku;
- Hakim memberikan bimbingan kepada pihak penggugat agar lebih memahami proses yang seharusnya diambil, hal ini dilakukan dalam rangka menciptakan kesadaran akan pentingnya pengajuan permohonan eksekusi sebagai langkah pertama dan menjelaskan prosedur yang benar dalam menanggapi pelanggaran Perjanjian Bersama agar mengurangi kebingungan serta bisa mendorong pihak untuk mengambil langkah yang sesuai;

- Hakim harus bisa memberikan pemahaman hukum dan mendorong kesadaran hukum bagi Tergugat sewaktu proses teguran (*aanmaning*) agar Tergugat bisa mematuhi amar putusan atau tidak memberikan alasan untuk tidak memberikan hak hak Penggugat karena Ketua Pengadilan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan eksekusi.
- Juru sita saat menyampaikan surat panggilan *aanmaning* diharapkan melaksanakan secara benar dan bertanggung jawab sesuai surat panggilan, harus benar-benar sampai kepada Tergugat dan mendorong agar Tergugat hadir saat proses *aanmaning*, sehingga Ketua Pengadilan bisa memberikan pemahaman yang memadai oleh mengenai arti penting eksekusi pada saat *aanmaning*.
- Pengadilan semakin tegas tanpa memberikan kompromi apabila Perjanjian Bersama sudah masuk ke tahap eksekusi, Pengadilan dapat mengeluarkan perintah eksekusi dalam waktu tertentu, sehingga apabila Tergugat pada waktu yang ditentukan tetap tidak membayar hak pekerja atau menjalankan isi dari putusan, maka Pengadilan dapat melakukan sita jaminan atas aset perusahaan dan segera melakukan lelang agar Penggugat dalam gugatannya tidak menunggu dalam waktu yang lama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arto Mukti. 1996. *Praktek Perkara Perdata Pada Peradilan Agama*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachar Djazuli. 1995. *Eksekusi Putusan Perkara Perdata : Segi Hukum dan Penegakan Hukum*. Jakarta: Akademika Pressindo.
- Harahap Yahya. 2023. *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Manan H. Abdul. 2011. *Eksekusi dan Lelang Dalam Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Makalah Agung.
- Mardani. 2010. *Hukum Acara Perdata Peradilan Agama dan Mahkamah Syar'iyah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mertokusumo Sudikno. 1999. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Muhammad Abdul Kadir. 2000. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Prinst Darwan. 1992. *Strategi Menyusun dan Menangani Gugatan Perdata*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Nurhayani Neng Yani. 2015. *Hukum Acara Perdata*. Bandung: Pustaka Setia.
- R. Subekti. 1989. *Hukum Acara Perdata*. Bandung: Bina Cipta.
- Sarwono. 2014. *Hukum Acara Perdata Teori dan Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soekanto Soerjono dan Mamudji Sri. 2003. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutantio Retnowulan dan Oeripkartawinata Iskandar. 1989. *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Mandar Maju.
- T. Sulistini Elise dan T. Erwin Rudy. 1987. *Petunjuk Praktis Menyelesaikan Perkara-Perkara Perdata*. Jakarta: Bina Aksara.

Artikel

- Anshori Moch, Lutfi Anas, dan Syafrizal. (2021). *Perjanjian Bersama Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, 6 (1), 30-42.
- Farhani Athari, Satria I Gede Sandy, Ghozali Moudy Raul. (2022). *Tinjauan Yuridis Terhadap Eksekusi Putusan Mahkamah Agung di Bidang Perselisihan Hubungan Industrial*, 6 (1), 57-75.
- Handayani Pristika. (2014). *Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Yang Dilakukan Melalui Mediasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, 1 (1), 25-29.
- Kesuma I Nyoman Jaya dan Vijayantera I Wayan Agus. (2020). *Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, 2 (1), 66-79.
- Kasim Rahmawati. (2017). *Eksekusi Yang Tidak Dapat Dijalankan Menurut Hukum Acara Perdata Lex et Societatis*, 5 (1), 74-82.
- Kesek Sastiono. (2015). *Studi Komparasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Dan Konsiliasi*, 2, 129-139.
- Mantili Rai. (2021). *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, 6 (1), 47-65.

- Mashari, Suroto. (2022). *Efektivitas Eksekusi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon Pekerja Di Perusahaan*, 4 (3), 459-470.
- Nuroini I. (2015). *Penerapan Perjanjian Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. *Jurnal Yudisial*, 8 (3), 319–338.
- Pui Velis Alicia. (2020). *Analisis Yuridis Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing Melalui Mediasi (Studi Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam)*, 4(2), 445-452.
- Sari Putri Langgeng, Choirina Fahimah, Rahmah Inayatur. (2018). *Pelaksanaan eksekusi Perjanjian Bersama (PB) Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya Agar Buruh Dipekerjakan Kembali*, 7 (1), 77-86.
- Silalahi Rumelda. (2019). *Kajian Hukum Atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi*, 27 (2), 1000-1011.
- Singadimedja Muhammad Holy One N. (2017). *Kedudukan Perjanjian Bersama (PB) terhadap Perjanjian Kerja Bersama (Perjanjian Kerja Bersama) dalam Hubungan Industrial*, *Jurnal Universitas Padjadjaran Bandung*, 2 (1), 1-15.
- Sugiantari Andry. (2016). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Semarang*, 5 (2), 1-10.
- Suwadji Yuniarti Tri. (2019). *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit*, 14 (2), 83-97.
- Tindi Zakaria. (2016) *Kajian Hukum Terhadap Eksekusi Yang Tidak Dapat Dijalankan (Noneksektabel) Pasca Putusan Pengadilan*, 4 (1), 147-155.
- Widodo Tris. (2016). *Penyelesaian Secara Konsiliasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004*, 49, 1-21.
- Zainuddin Astriadi. (2014). *Penanganan Perkara Yang Berkaitan Dengan Azas Ne Bis In Iem*, 10 (1), 140-151

Putusan Pengadilan

Mahkamah Agung, Putusan No. 545 K/Pdt.Sus-Pengadilan Hubungan Industrial/2016.

Mahkamah Agung, Putusan No. 36 L/Pdt.Sus-Pengadilan Hubungan Industrial/2017.

Website

Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,*

<https://bphn.go.id/data/documents/AE%20UU%20NO%202%20Tahun%202004%20tentang%20Penyelesaian%20Perselisihan%20Hubungan%20Industrial%202011.pdf>

diakses Mei 2023

Hery Shierta, *Eksekusi Perjanjian Bersama Pekerja dan pengusaha lewat Penetapan*

Pengadilan Bukan berbentuk Gugatan,

<https://www.hukum-hukum.com/2018/07/eksekusi-perjanjian-bersama-pekerja-non-executable.html> diakses Mei 2023

RED, *Wajib Dibaca! 6 Tips Dasar Penelitian Hukum,*

<https://www.hukumonline.com/berita/a/wajib-dibaca-6-tips-dasar-penelitian-hukum-1t57398fe1dc462/> diakses Juni 2023

Saimima Ika, *Teknik Beracara Di Pengadilan Hubungan Industrial,*

<http://library.stik-ptik.ac.id/file?file=digital/37787-Jki.7-06-034.pdf> diakses 11 Januari 2024

Syukuri M, *Urgensi Penerapan Dwangsom,*

<https://pa-pasarwajo.go.id/artikel-pengadilan/972-urgensi-penerapan-dwangsom> diakses pada Januari 2024

Universitas Esa Unggul, *Hubungan Industrial*,

<https://bahan-ajar.esaunggul.ac.id/man212/wp-content/uploads/sites/1824/2020/01/Manajemen-Hubungan-Industrial-Pertemuan-1.ppt> diakses Mei 2023