

BAB III

UPAYA PEMERINTAH KOTA SURABAYA GUNA MENGANTISIPASI ADANYA UPAYA HUKUM DARI PEKERJA KONTRAK.

3.1. Pengertian dan Tujuan Hubungan Industrial

Menurut Djumadi Istilah Hubungan Industrial pada awalnya disebut hubungan perburuhan (terjemahan dari *labour relations, labour managemen relation*) yang pada tahun 1974 disebut hubungan Perburuhan Pancasila (HPP). Kemudian pada tahun 1985 sejalan dengan surat keputusan menteri tenaga kerja nomor : Kep-465/men/1985 disebut Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Hubungan industrial dalam praktik sehari – hari diwujudkan melalui penerapan berbagai pengaturan dan kelembagaan, seperti lembaga bipartit, tripartit, kesepakatan kerjasama, penyelesaian perselisihan, dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pengertian Hubungan Industrial menurut Shamad adalah: “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai – nilai dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.”

Menurut Bahder Johan Nasution “Tujuan yang hendak dicapai dalam hubungan industrial adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur dengan cara menciptakan ketenagaan bekerja dan berusaha yang dilandasi

dengan prinsip kemitraan dan keseimbangan, berasaskan kekeluargaan dan gotong royong serta musyawarah untuk mufakat”⁴⁷

3.2. Etika Pemerintahan dalam Hubungan Industrial.

Dalam konsideran Tap MPR Nomor VI/MPR/2001 tersebut dalam menimbang huruf a) dinyatakan “bahwa sebagaimana termaktub dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945, terbentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Tujuan Nasional atau cita – cita luhur bangsa, yang harus selalu menjadi acuan seluruh masyarakat bangsa maupun pemerintah Negara Republik Indonesia dalam penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selanjutnya, dinyatakan dalam menimbang huruf b) Tap MPR tersebut “ Bahwa untuk mewujudkan cita-cila luhur bangsa Indonesia sebagaimana termaktub dalam pembukaan Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut, diperlukan pencerahan dan sekaligus pengamalan etika kehidupan berbangsa bagi seluruh rakyat Indonesia “. Etika politik dan pemerintahan dimaksudkan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, efisien dan efektif serta menumbuhkan suasana politik yang demokratis yang bercirikan keterbukaan, rasa tanggung jawab, tanggap akan aspirasi rakyat, menghargai perbedaan, jujur dalam persaingan,

⁴⁷ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm 165

kesediaan untuk menerima pendapat yang lebih benar, serta menjunjung tinggi hak asasi manusia dan keseimbangan hak dan kewajiban dalam kehidupan berbangsa. Etika pemerintahan mengamanatkan agar penyelenggaraan Negara memiliki rasa kepedulian tinggi dalam memberikan kepada publik, siap mundur apabila merasa dirinya telah melanggar kaidah dan system nilai ataupun dianggap tidak mampu memenuhi amanah masyarakat, bangsa dan negara. Masalah potensial yang dapat menimbulkan permusuhan dan pertentangan diselesaikan secara musyawarah dengan penuh kearifan dan kebijaksanaan sesuai dengan nilai-nilai agama, nilai – nilai luhur budaya, dengan tetap menjunjung tinggi perbedaan sebagai sesuatu yang manusiawi dan alamiah. Etika politik dan pemerintahan diharapkan mampu menciptakan suasana harmonis antar pelaku dan antar kekuatan sosial politik serta antar kelompok kepentingan lainnya untuk mencapai sebesar-besarnya kemajuan bangsa dan Negara dengan mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi dan golongan.

Etika politik dan pemerintahan mengandung misi kepada setiap pejabat dan elite politik untuk bersikap jujur, amanah, sportif, siap melayani, berjiwa besar, memiliki keteladanan, rendah hati dan siap mundur dari jabatan publik apabila terbukti melakukan kesalahan dan secara moral kebijakannya bertentangan dengan hukum dan rasa keadilan masyarakat. Etika ini diwujudkan dalam bentuk sikap yang bertatakrama dalam perilaku politik yang toleran, tidak pura-pura, tidak arogan, jauh dari sikap munafik serta

tidak melakukan kebohongan publik, tidak manipulatif dan berbagai tindakan yang tidak terpuji lainnya.⁴⁸

Asas legalitas merupakan salah satu prinsip utama yang dijadikan dasar dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan di setiap negara hukum. Secara normatif, prinsip bahwa setiap tindakan pemerintah harus berdasarkan peraturan perundang – undangan atau berdasarkan kewenangan memang dianut di setiap negara hukum.⁴⁹ Penerapan prinsip kepastian hukum tertuang dalam UUD 1945 Pasal 27 (1) segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.⁵⁰

Dalam Undang – undang Dasar Republik Indonesia Pasal 28 E ayat 3 "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat", Jelas bahwa warga negara dan penduduk yang tinggal di negara Indonesia berhak merdeka dalam berserikat dan berkumpul dengan warga negara dan penduduk lainnya seperti bermusyawarah, berkawan, bermasyarakat maupun berorganisasi, serta bebas dalam mengeluarkan pendapat atau pikirannya dari bentuk lisan maupun tulisan. Walaupun diberi kebebasan atau kemerdekaan, tetapi setiap warga negara dan penduduk wajib mengikuti kaidah aturan dalam berserikat, berkumpul dan

48 Fernanda, desi, *Etika Organisasi Pemerintah*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 17-22

49 Boediningsih, Widywati, *Hukum Administrasi Negara*, Narotama University Press, Surabaya, 2013, hlm 44

50 Boediningsih, Widywati, *Ibid*, hlm 53

berpendapat yang mana hal itu sudah diatur melalui undang-undang yang berlaku.

Dalam pelaksanaan hubungan industrial ada perselisihan atau adanya upaya hukum langkah awal yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kota Surabaya *Wajib* mengupayakan penyelesaian terlebih dahulu secara bipartit melalui musyawarah untuk mencapai mufakat (pasal 136 ayat (1) Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 dan pasal 3 ayat (1) Undang – undang nomor 2 tahun 2004. Penekanan terhadap prinsip ini sangat beralasan karena bagaimanapun musyawarah adalah jalan terbaik bagi para pihak untuk menyelesaikan setiap permasalahan atau perselisihan yang dihadapi, tidak harus melibatkan pihak lain yang justru dapat menambah persoalan. Utamakan perundingan bipartit dengan memberikan penjelasan dan pemahaman kepada pekerja terkait kontrak kerja yang sedang berjalan supaya tidak menimbulkan keresahan dan gesekan horisontal dikalangan pekerja terkait kebijakan pemerintah kota Surabaya dalam kontrak / surat perjanjian tenaga kerja, dengan musyawarah mufakat dengan dilandasi tenggang rasa yang tinggi tidaklah mustahil permasalahan akan dapat diselesaikan dengan baik, sebab dalam musyawarah senantiasa didasarkan pertimbangan moral dan bersumber dari hati nurani yang luhur untuk kepentingan bersama, apabila upaya perundingan bipartit benar-benar gagal, baru menempuh penyelesaian

sesuai prosedur yang diatur dalam Undang – undang penyelesaian hubungan industrial.⁵¹

3.3. Pengertian dan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan (pasal 1 angka 1 undang – undang nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Unsur subyek perselisihan industrial terdiri atas Pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh sedangkan unsur objeknya karena pertentangan pendapat yang mencakup empat jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan. Adapaun empat jenis perselisihan hubungan industrial dan pengertiannya menurut undang – undang penyelesaian hubungan industrial, yaitu

I. Perselisihan hak.

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan

⁵¹ Ifada Qurrata A'yun Amalia, *akibat hukum pembatalan perjanjian dalam putusan nomor : 1572 K/PDT/2015 berdasarkan pasal 1320 dan 1338 KUH PERDATA*, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Volume I, Nomor 1 Agustus 2018 hlm 63

peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan kepentingan.

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan perjanjian kerja, perubahan peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PPHK).

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja.

Dari empat jenis perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hak merupakan titik yang rawan dan berpotensi besar terjadinya perselisihan antara Pemerintah Kota Surabaya dengan tenaga kontrak, adapun potensi dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Penerapan dan penegakan Sistem Manajemen keselamatan dan SMK3 dan K3 dilingkungan kerja yang kurang serius, terjadinya kecelakaan kerja sebagian besar disebabkan oleh faktor manusia dan sebagian kecil disebabkan oleh

faktor teknis, untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja, serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman wajib diterapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor : PER.05/MEN/I/996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja.

2. Tidak adanya penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja dan kesempatan bagi tenaga kontrak mendapatkan pelatihan kerja berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja yang berguna bagi tenaga kontrak sebagai Pembekalan, Peningkatan dan Pengembangan kompetensi kerja sehingga apabila nanti sudah tidak bekerja lagi sebagai tenaga kontrak kompetensi yang dimiliki pada saat mengikuti pelatihan keterampilan kerja dapat dijadikan bekal dan referensi kerja ditempat kerja yang baru, ketentuan pelatihan kerja diatur dalam Pasal 9 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan.
3. Belum terbentuknya Lembaga Kerja Sama Bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan antara Pekerja Kontrak dan Pemerintah Kota Surabaya, sebagaimana diatur Pasal 106 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan.

3.4. Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Beberapa prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut undang – undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

1. Wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu secara bipartit melalui musyawarah untuk mencapai mufakat (pasal 136 ayat (1) Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 dan pasal 3 ayat (1) Undang – undang nomor 2 tahun 2004). Apabila upaya musyawarah tidak mencapai kesepakatan, para pihak menyelesaikan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang – undang (pasal 136 ayat (2) undang - undang nomor 13 tahun 2003).
2. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada mediator atau konsiliator atau arbiter (Pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), dan pasal 27 ayat (1) Undang – undang nomor 2 Tahun 2004).
3. Mekanisme Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh melalui bipartid, konsiliasi, atau arbitrase, atau mediasi, dan pengadilan hubungan industrial.

3.5. Langkah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Penjelasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian penyelesaian hubungan industrial (PPHI). Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan

perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan dibidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan. langkah yang baik dalam penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan dengan musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. pada dasarnya perselisihan hubungan industrial terjadi karena :

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang – undangan;
2. 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.
3. Pengakhiran hubungan kerja;
4. Perbedaan pendapat antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang – Undang Penyelesaian Hubungan Industrial terbagai dalam dua jalur, yaitu melalui kelembagaan jalur diluar pengadilan dan melalui pengadilan.

1. Jalur di luar Pengadilan.

a. Perundingan Bipartit.

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan hubungan industrial. Perundingan bipartit dilakukan oleh para pihak secara langsung, baik didalam atau diluar perusahaan paling lama 30 hari kerja.

b. Konsiliasi.

Konsiliasi adalah menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13 UU PPHI).

c. Arbitrase.

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 15 UU PPHI).

d. Mediasi.

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak , perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan

antarserikat, pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral (pasal 1 angka 11 UU PPHI).

2. Jalur melalui pengadilan.

Yang dimaksud jalur melalui pengadilan, yaitu pengadilan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (pengadilan negeri), yang berwenang, memeriksa, mengadili dan memberi terhadap perselisihan hubungan industrial. Jadi, tegas lingkup kewenangannya sebatas menangani perselisihan hubungan industrial, bukan perselisihan yang lain.

a. Pengadilan Tingkat Pertama

Pengadilan tingkat pertama berada di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di setiap ibu kota provinsi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan hukum acara perdata pada umumnya yang mengacu pada HIR/RBg, kecuali yang sudah diatur khusus dalam undang – undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam penyelesaian hubungan industrial tidak lagi mengenal gugatan administrasi ke pengadilan tata usaha Negara sebagaimana system lama yang membuat penyelesaian perselisihan semakin tidak menentu.

b. Pengadilan Tingkat Kasasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan secara yuridis dilakukan dengan asas cepat, tepat, adil, dan murah (Pasal 4 (2)) Undang – undang nomor 48 tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman. Tidak adanya upaya hukum banding ke pengadilan tinggi terhadap putusan hakim Tingkat Pengadilan Negeri, yang ada langsung upaya kasasi ke Mahkamah Agung, itupun hanya menyangkut putusan perselisihan hak dan dan perselisihan hubungan kerja, sedangkan untuk putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.⁵²

3.6. Upaya Hukum.

Upaya Hukum adalah suatu upaya yang diberikan kepada seseorang untuk suatu hal tertentu yang melawan putusan hakim.⁵³ Dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial tidak berlaku upaya hukum banding pada pengadilan tinggi. Hal ini dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan secara cepat, adil, dan murah. Berpedoman Pasal 57 Undang – undang Penyelesaian Hubungan Industrial dan sesuai ketentuan hukum acara perdata, maka beracara di pengadilan hubungan industrial tentu dikenal upaya hukum biasa, yaitu peninjauan kembali (*reques civil*) dan *derden verzet*.

⁵² Khakim, Abdul, *aspek hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, Citra Aditya bakti, Bandung, 2015, hlm 89-98.

⁵³ Rasaid,M,Nur, *Hukum Acara Perdata, Cetakan IV*, Sinar Grafika, Jakarta,2005,hlm 61.

3.6.1. Upaya Hukum Biasa.

Upaya hukum biasa adalah perlawanan terhadap putusan perstele, banding, dan kasasi, yang pada umumnya untuk menanggihkan pelaksanaan putusan, kecuali apabila putusan tersebut dijatuhkan dengan ketentuan didasarkan pasal 180 HIR.⁵⁴

a. Perlawanan. (*verset*)

Perlawanan (*verset*) adalah upaya hukum terhadap putusan yang dijatuhkan pengadilan karena tergugat tidak hadir pada persidangan pertama.⁵⁵ Putusan yang dijatuhkan tanpa hadirnya tergugat pada sidang pertama disebut putusan *Verstek*. Putusan *verstek* yang umumnya mengabulkan gugatan penggugat itu diberitahukan kepada tergugat serta diterangkan bahwa tergugat serta diterangkan bahwa tergugat berhak mengajukan perlawanan terhadap putusan *versrtek* tersebut [Pasal 15 ayat (3) HIR atau Pasal 149 ayat (3) RBg]. Tergugat berhak mengajukan perlawanan dalam tenggang empat belas hari sejak pemberitahuan diterima tergugat secara pribadi. (Pasal 129 HIR atau Pasal 153 RBg). Dalam perkara *verzet*, gugatan awal diperiksa kembali seperti perkara semula. Artinya, ada tahapan jawaban, eksepsi, replik, duplik, pembuktian dan kesimpulan. Apabila dalam perkara *verset* dalam perselisihan hubungan industrial ternyata pemohon/tergugat sekali lagi dikalahkan dengan *verstek*, ia tidak dapat lagi melakukan perlawanan (*verzet*), tetapi melakukan upaya kasasi.

⁵⁴ Rasaid, M, Nur, *Hukum Acara Perdata, Cetakan IV*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm 61-62

⁵⁵ Syahrani, Riduan, *Hukum Acara Perdata dilingkungan Peradilan Umum, Cetakan I*, Puspa Kartini, Jakarta, 1988, hlm 92-93.

c. Penyelesaian oleh Hakim Kasasi.

Kasasi atau *cassatie* adalah pembatalan putusan pengadilan bawahan, pembatalan mana oleh Mahkamah Agung dengan alasan *transgression, misjudge, dan negligen*. Pengertian tersebut kemudian diadopsi dalam ketentuan Pasal 30 ayat (1) Undang – undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang – undang nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang menyatakan bahwa Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan – pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena :

1. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
2. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
3. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Pengajuan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dilakukan selambat-lambatnya empat belas hari kerja :

- a. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim.
- b. Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Apabila dalam tenggang waktu tersebut pihak – pihak tidak mengajukan permohonan kasasi, putusan hubungan industrial pada pengadilan negeri

mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

3.6.2. Upaya Hukum Luar Biasa.

Upaya hukum luar biasa adalah terjadi perlawanan pada pihak ketiga dan dalam peninjauan kembali (*reques civil*). Adapun upaya hukum luar biasa ini tidak menanggihkan eksekusi.⁵⁶

a. Peninjauan Kembali (*reques civil*).

Peninjauan kembali (*reques civil*) adalah suatu upaya untuk memeriksa atau mementahkan kembali suatu putusan pengadilan (PN,PT,MA) yang telah berkekuatan hukum tetap guna membatalkannya. Pengaturan peninjauan kembali ini tidak ditemukan, baik dalam HIR maupun RBg. Berdasarkan ketentuan Pasal 28 ayat (1) Undang – undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, terakhir diubah dengan Undang – undang Nomor 5 Tahun 2004, menyatakan bahwa Mahkamah Agung bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

1. Pemohonan kasasi;
2. Sengketa tentang kewenangan mengadili; dan
3. Permohonan peninjauan kembali putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Demikian halnya terhadap putusan perselisihan hubungan industrial tentu juga dapat diajukan peninjauan kembali sepanjang memenuhi ketentuan yang berlaku. Ketentuan mengenai Peninjauan kembali berdasarkan :

⁵⁶ Rasaid,M,Nur, *Hukum Acara Perdata, Cetakan IV*, Sinar Grafika, Jakarta,2005,hlm 62

1) Undang – undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung , terakhir diubah dengan undang – undang nomor 5 Tahun 2004, antara lain :

a. Pasal 66

- (1) Permohonan peninjauan kembali hanya dapat diajukan 1 (satu) kali
- (2) Permohonan peninjauan kembali tidak menanggukkan atau menghentikan pelaksanaan putusan pengadilan.
- (3) Permohonan peninjauan kembali dapat dicabut selama belum diputus dan dalam hal sudah dicabut, permohonan peninjauan kembali itu tidak dapat diajukan kembali.

d. Pasal 67

Peninjauan kembali putusan perkara perdata yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dapat diajukan hanya berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut :

1. Apabila putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang diketahui setelah perkaranya diputus atau didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu;
2. Apabila setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan;

3. Apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut atau lebih dari pada yang dituntut;
4. Apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya;
5. Apabila antara pihak-pihak yang sama mengenai suatu soal yang sama, atas dasar yang sama oleh Pengadilan yang sama atau sama tingkatnya telah diberikan putusan yang bertentangan satu dengan yang lain;
6. Apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata.

e. Pasal 68

Permohonan peninjauan kembali harus diajukan sendiri oleh para pihak yang berperkara, atau ahli warisnya atau seorang wakilnya yang secara khusus dikuasakan untuk itu.

f. Pasal 69

Tenggang waktu pengajuan permohonan peninjauan kembali yang didasarkan atas alasan sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 67 adalah 180 (seratus delapan puluh) hari untuk :

- a. Yang disebut pada huruf a sejak diketahui kebohongan atau tipu muslihat atau sejak putusan Hakim pidana memperoleh kekuatan hukum tetap, dan telah diberitahukan kepada para pihak yang berperkara;

- b. yang disebut pada huruf b sejak ditemukan surat-surat bukti, yang hari serta tanggal ditemukannya harus dinyatakan di bawah sumpah dan disahkan oleh pejabat yang berwenang;
- c. yang disebut pada huruf c, d, dan f sejak putusan memperoleh kekuatan hukum tetap dan telah diberitahukan kepada para pihak yang berperkara;
- d. yang tersebut pada huruf e sejak putusan yang terakhir dan bertentangan itu memperoleh kekuatan hukum tetap dan telah diberitahukan kepada pihak yang berperkara.

2) Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU PPHI menyatakan bahwa :

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

1. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
2. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
3. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;

4. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
5. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Jangka waktu penyelesaian permohonan pembatalan dilakukan selambat – lambatnnya tiga puluh hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan [pasal 52 ayat (3) Undang - undang PPHI].

b. *Derden Verset* .

Derden Verset adalah perlawanan pihak ketiga yang bukan pihak dalam perkara yang bersangkutan oleh karena ia merasa dirugikan oleh suatu putusan pengadilan.⁵⁷ Seperti barang yang disita dalam suatu perkarabukanlah milik tergugat, melainkan milik pihak ketiga. Perlawanan pihak ketiga ini diajukan kepada pengadilan negeri yang melakukan penyitaan, yaitu dengan menggugat pihak – pihak yang berpekara semula, seperti membuat gugatan biasa. Perlawanan pihak ketiga tidak mencegah atau menanggihkan pelaksanaan putusan (eksekusi), kecuali Ketua Pengadilan Negeri memerintahkan supaya pelaksanaan putusan ditunda dengan menantikan putusan pengadilan negeri dalam perkara *derden verset*.⁵⁸

3.7. Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis.

Sebagai subyek hukum yang sentral dalam pelaksanaan hubungan industrial adalah Pemerintah, Pengusaha, serta pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh. Ketiga unsur ini sangat menentukan sukses tidaknya

⁵⁷ Syahrani, Riduan, *Hukum Acara Perdata dilingkungan Peradilan Umum, Cetakan I*, Puspa Kartini, Jakarta, 1988, hlm 104

⁵⁸ Khakim, Abdul, *aspek hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, Citra Aditya bakti, Bandung, 2015, hlm 153-159.

pelaksanaan hubungan industrial dalam sistem ketenagakerjaan di negeri ini sehingga peran mereka haruslah benar-benar berada dalam situasi dan kondisi yang mendukung pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis.

Hal yang mendasar agar pelaksanaan hubungan industrial dapat berjalan secara harmonis tentu perlu adanya kerjasama yang sinergis dari ketiga unsur tersebut. Jadi, jelas tidak mungkin hubungan industrial terlaksana dengan baik dan berhasil secara harmonis tanpa adanya sinergitas dari ketiganya. Peran sentral dalam mendukung pelaksanaan hubungan industrial bermula dari kebijakan pemerintah yang menganut asas-asas pemerintahan yang baik (*Good governance*). Peran sentral tersebut, diantaranya pemerintah menerapkan peraturan yang benar-benar memberikan perlindungan tenaga kerja secara utuh dan kemudian melaksanakan serta mengawasi dengan komitmen dan konsistensi yang tinggi mulai dari struktur tingkat pusat dan daerah.⁵⁹

Dari beberapa literatur menyebutkan bahwa pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis perlu didukung adanya :

1. Forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan pekerja/buruh;
2. Kejelasan antara hak dan kewajiban yang dituangkan dalam bentuk PKB;
3. Sarana dan fasilitas yang mendukung, seperti sarana ibadah, koperasi karyawan, serta sarana olahraga dan rekreasi;
4. Lembaga penyelesaian perselisihan; dan
5. Peningkatan keterampilan dan keahlian⁶⁰

⁵⁹ Khakim, Abdul, *aspek hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, Citra Aditya bakti, Bandung, 2015,, hlm 9 -12

⁶⁰ Khakim Abdul, *Ibid*, hlm 31.

Guna mengantisipasi dan meminimalisir terjadi permasalahan ketenagakerjaan semua pihak yang terkait hubungan industrial melakukan upaya yang bersifat *preventif* dan *edukatif* sebagai berikut :

1. Pekerja Kontrak

- a. Mendorong penerapan dan Penegakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di lingkungan kerja, mendorong pemberian kompetensi kerja dengan mengikuti program pelatihan kerja sebagai bekal pekerja kontrak pada saat masih kerja (*during employment*) dan sesudah kerja (*post employment*) dan membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit untuk penyelesaian sengketa hubungan industrial yang terjadi antara Pemerintah Kota Surabaya dengan Tenaga Kontrak dengan menuangkan dalam surat perjanjian kerja sebagai suatu hak dan kewajiban yang harus dilakukan dan dipenuhi oleh kedua belah pihak.
- b. Mengembangkan komunikasi dengan baik dan senantiasa melakukan musyawarah mufakat dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial.
- c. Menjaga rahasia negara dengan sebaik-baiknya pada saat masih kerja (*during employment*) dan sesudah kerja (*post employment*).

2. Pemerintah Kota Surabaya

- a. Membentuk Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Penegakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja.

- b. Mengadakan program pelatihan kerja bagi tenaga kontrak dilingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang mengacu pada standar kompetensi kerja yang bersertifikasi.
- c. Membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit dilingkungan kerja, sebagai suatu lembaga untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan.
- d. Mengembangkan forum komunikasi dan musyawarah dengan mengadakan pertemuan rutin dengan Tenaga Kontrak.
- e. Seleksi tenaga kerja dilakukan dengan terbuka dan transparan dengan sistem seleksi yang ketat dan profesional.
- f. Pemberian sumpah bagi tenaga kontrak untuk setia dan taat kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia dan menjaga rahasia negara.
- g. Selalu tanggap dan edukatif terhadap permasalahan hubungan industrial yang ada dalam setiap Organisasi Perangkat Daerah / Instansi Pemerintah Kota Surabaya
- h. Meningkatkan pembinaan dan Pengawasan hubungan industrial di dilingkungan pemerintah Kota Surabaya.