

REVIEW OF DECISIONS IN DEFAULT CASES COMPANIES AGAINST WORKERS IN THE PERSPECTIVE OF THE AUTHORITY TO ADJUDICATE DISTRICT COURTS AND INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES

KAJIAN PUTUSAN PERKARA WANPRESTASI PERUSAHAAN MELAWAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF KEWENANGAN MENGADILI PENGADILAN NEGERI DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hani Usmandani

Universitas Muhammadiyah Mataram, Lombok, Indonesia

Email: haniusmandani78@gmail.com

Nurjannah Septyanun

Universitas Muhammadiyah Mataram, Lombok, Indonesia

Email: nurjannahs@ummat.ac.id

Yulias Erwin

Universitas Muhammadiyah Mataram, Lombok, Indonesia

Email: yuliaserwin@gmail.com

ABSTRACT

The subject matter of this study is related to the legal relationship between the Company and workers in the decision of the Company's default case against workers and the application of the authority to adjudicate in the decision of a quo case. This research is qualitative research with normative (doctrinal) research type. Using the Legislation approach, conceptual approach, and case approach. Data collection techniques through literature studies, as well as analytical descriptive analysis and deductive methods. The results of the research on the legal relationship between the Company and Workers are based on the Collective Labor Agreement stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower Jo. Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law and the authority to adjudicate cases of default of the Company against Workers is the authority of the Industrial Relations Court. The District Court does not accept a quo lawsuit because a default dispute is a dispute of rights as referred to in Article 1 point 2 of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes.

Keywords: Authority; Judge; Worker; Dispute; default

ABSTRAK

Pokok materi penelitian ini terkait hubungan hukum Perusahaan dengan pekerja dalam putusan perkara wanprestasi Perusahaan melawan pekerja dan penerapan kewenangan mengadili pada putusan perkara *a quo*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan Jenis penelitian normatif (doktrinal). Menggunakan pendekatan Perundang-Undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Teknik pengumpulan data melalui studi Pustaka, serta analisis *deskriptif analitis* dan metode *deduktif*. Hasil penelitian hubungan hukum Perusahaan dengan Pekerja adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan kewenangan mengadili perkara wanprestasi Perusahaan melawan Pekerja adalah kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Negeri Tidak menerima gugatan *a quo*

karena sengketa wanprestasi merupakan perselisihan hak sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata kunci: Kewenangan; Mengadili; Pekerja; Perselisihan; wanprestasi.

I. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Undang-Undang Cipta Kerja), pada Pasal 1 angka 6 menyatakan Perusahaan adalah: a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja / buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian Perusahaan pada Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja, pihak yang terkait dengan perusahaan adalah pekerja. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan Pekerja adalah setiap orang

yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja dapat bekerja pada Perusahaan dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain karena adanya hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan permulaan perikatan dalam bidang hukum ketenagakerjaan antara pekerja dengan perusahaan untuk suatu pekerjaan yang telah disepakati syarat dan ketentuannya.¹

Hubungan Kerja diatur pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja yang menyatakan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan melalui mekanisme perjanjian kerja merupakan suatu hal yang lazim terjadi dalam bidang ketenagakerjaan.² Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPdata adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja, Perjanjian kerja adalah

¹ Mawardi Khairi dkk., 2021, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, (Yogyakarta: Deepublish / CV. Budi Utama), hal. 18.

² *Ibid.*

perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, dalam pembuatannya harus memenuhi syarat syahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang mana hal tersebut telah tertuang pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja, yang dari ketentuan pasal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja dikatakan sah apabila perjanjian tersebut dilakukan oleh kedua belah pihak secara sukarela (tanpa paksaan) atas sebuah pekerjaan yang disepakati untuk dikerjakan (obyek kerja) di mana salah satu pihak memberikan upah atau bentuk lainnya kepada pihak yang mengerjakan pekerjaan yang ditentukan dalam perjanjian. Salah satu hal yang tidak dapat dipaksakan dalam perjanjian kerja yaitu mengenai pekerja hamil harus mengundurkan diri. Pada prinsipnya, perusahaan tidak dapat memaksa pekerja untuk mengundurkan diri karena pekerja hamil, karena pada dasarnya pengunduran diri haruslah didasarkan pada kemauan dari Pekerja (Pasal 154 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja). Oleh karena itu, perjanjian yang memuat klausul pekerja akan

diputus hubungan kerjanya karena hamil adalah tidak beralasan hukum dan dianggap batal demi hukum.³

Dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dengan perusahaan, disamping memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan juga mengacu kepada Peraturan Perusahaan yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Selain patuh terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan, hubungan kerja antara Pekerja dengan Perusahaan juga tunduk pada Perjanjian Kerja Bersama yaitu 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. Jika ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Hubungan antara perusahaan dengan pekerja berjalan secara dinamis, pada satu waktu berjalan dengan baik dan harmonis, namun pada waktu lain bisa muncul permasalahan yang berujung menjadi

³ Nurjannah Septyanun, (2013), *Prinsip Anti Diskriminasi Dan Perlindungan Hak-Hak Maternal*

Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender, Jurnal IUS, Vol. I, No. 1, hal. 32.

sengketa. Agar tidak mengganggu jalannya perusahaan maka jika muncul sengketa antara perusahaan dengan pekerja harus diselesaikan yang caranya dapat diselesaikan dengan cara non litigasi yaitu melalui Bipartit dan Tripartit (Mediasi), namun jika dengan cara non litigasi tidak berhasil, maka penyelesaian sengketa dapat ditempuh dengan cara litigasi yaitu mengajukan gugatan ke Pengadilan. Apabila cara litigasi yang ditempuh maka pelaksanaan penegakan hukumnya diserahkan kepada penguasa, dalam hal ini kekuasaan kehakiman.⁴ Kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.⁵

Kekuasaan kehakiman di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman, yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004

Tentang Kekuasaan Kehakiman dan kemudian diubah lagi dengan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman. Menurut Amandemen Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999 dan sekarang diganti dengan Pasal 2 Jo. Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, Kekuasaan Kehakiman (*Judicial Power*) di Indonesia yang berada di bawah Mahkamah Agung (MA) dilakukan dan dilaksanakan oleh beberapa lingkungan peradilan yang terdiri dari Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara.⁶

Keempat lingkungan peradilan yang berada dibawah Mahkamah Agung tersebut secara konstitusional bertindak menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan dalam kedudukannya sebagai Pengadilan Negara (*state court*). Dengan demikian, Pasal 24 ayat (2) UUD dan Pasal 2 Jo. Pasal 10 ayat (2) UU No 48 Tahun 2009 merupakan landasan sistem peradilan negara di Indonesia, yang dibagi dan terpisah berdasarkan yurisdiksi (*separation court system based on jurisdiction*).⁷ Selain empat lingkup peradilan tersebut, juga terdapat

⁴ Sudikno Mertokusumo, 2019, *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar*, Cetakan I, (Yogyakarta: Maha Karya Pustaka), hlm. 175.

⁵ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

⁶ Laila M. Rasyid dan Herinawati, 2015, *Hukum Acara Perdata*, Cetakan Pertama, (Lhokseumawe: Unimal Press), hlm. 22.

⁷ *Ibid.*, hlm. 22-23.

sistem penyelesaian sengketa berdasarkan yurisdiksi khusus yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan.⁸ Pada Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman diterangkan mengenai Pengadilan khusus adalah jenis pengadilan yang memiliki kewenangan khusus untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara tertentu yang disebutkan dalam undang-undang. Pengadilan khusus ini biasanya dibentuk dalam satu dari lingkungan badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung. Di dalam perundang-undangan, dijumpai beberapa pengadilan khusus yang memiliki yurisdiksi absolut menyelesaikan jenis sengketa tertentu, antara lain: a. Arbitrase, b. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, c. Pengadilan Pajak, d. Mahkamah Pelayaran.⁹ Adanya pembagian lingkup peradilan mengakibatkan adanya perbedaan kewenangan mengadili antar peradilan. Setiap peradilan mempunyai kewenangan mengadili jenis sengketa yang berbeda-beda.

Terkait dengan sengketa Perusahaan melawan Pekerja, terdapat perkara Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr yang telah diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Negeri Mataram sebagaimana tercantum pada Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022.

Pada putusan *a quo* diuraikan PT. AMNT (perusahaan) mengajukan gugatan wanprestasi dengan format gugatan sederhana kepada mantan pekerjanya yang telah diberhentikan ke Pengadilan Negeri Mataram karena belum mengembalikan pinjaman uang perumahan. Hubungan kerja antara PT. AMNT dan mantan pekerjanya telah berakhir sebagaimana tercantum pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 10/Pdt.Sus/2019/PN.Mtr tanggal 19 Desember 2019 Jo Putusan Mahkamah Agung Nomor : 918K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 28 Juli 2020.¹⁰ Setelah melalui proses persidangan, gugatan yang diajukan oleh PT. AMNT tersebut, oleh Pengadilan Negeri Mataram diputus dengan amar putusan menyatakan gugatan tidak dapat diterima dan menyatakan Pengadilan Mataram tidak berwenang mengadili perkara ini.¹¹ PT. AMNT menolak Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 sehingga kemudian mengajukan keberatan ke Pengadilan Negeri Mataram, yang selanjutnya Pengadilan Negeri Mataram telah memeriksa dan memutus keberatan tersebut sebagaimana tercantum dalam Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022, yang amar putusannya

⁸ *Ibid.*, hlm. 24.

⁹ *Ibid.*, hlm. 25.

¹⁰ Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022, hlm. 2 - 9.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 22 - 23.

menyatakan keberatan yang diajukan oleh PT. AMNT tidak dapat diterima.¹²

Putusan tersebut menimbulkan kebingungan karena peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum Jo. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum Jo. Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum (UU Peradilan Umum), pada Pasal 50 menyatakan *Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama*, dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1234 menyatakan Penggantian biaya, kerugian dan bunga kaena tidak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan ini, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan, sehingga apabila sudah terlanjur terjebak dalam perjanjian dengan potensi wanprestasi tinggi, dapat mengajukan gugatan wanprestasi ke Pengadilan Negeri¹³, yang mana berdasarkan hal tersebut maka gugatan

wanprestasi yang diajukan oleh PT. AMNT merupakan perkara perdata yang menjadi kewenangan absolut Pengadilan Negeri, namun pada konkretnya aturan tersebut tidak diterapkan pada Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022.

Selain alasan tersebut di atas, terdapat penelitian terdahulu yang mirip yaitu meneliti putusan perkara wanprestasi perusahaan melawan pekerja, yang putusannya menyatakan Pengadilan Negeri berwenang mengadili. Penelitian terdahulu tersebut meneliti sengketa antara Teguh Permana (Pekerja) melawan PT. Asuransi Jasaraharja Putera (Perusahaan). Teguh Permana dan PT. Asuransi Jasaraharja Putera mempunyai hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: PG/KT/02/1/2004 tanggal 12 Januari 2004 dan Perjanjian Kerja Nomor: PG/KT/02/XI/2007 tanggal 12 November 2007, namun Teguh Permana mengakhiri hubungan kerja sebelum kontrak berakhir. Pada saat bekerja di Perusahaan, Teguh Permana menerima beasiswa dari Perusahaan. Pada Perjanjian Kerja Teguh Permana dengan PT. Asuransi Jasaraharja Putera, terdapat poin yang menyatakan apabila Teguh Permana meninggalkan Perusahaan sebelum kontrak

12 Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022, hlm. 27.

13 Yahman, 2016, *Karakteristik Wanprestasi dan Tindak Pidana Penipuan: Yang Lahir dari Hubungan Kontraktual*. Jakarta: Kencana.

berakhir maka dikenakan kewajiban mengembalikan seluruh biaya Pendidikan yang telah dikeluarkan oleh Perusahaan sebesar keseluruhan biaya yang dikeluarkan dikalikan dengan 500%. Perusahaan mengajukan gugatan wanprestasi ke Pengadilan Negeri, dan dikabulkan oleh Pengadilan Negeri dengan menyatakan Pengadilan Negeri berwenang dalam memutuskan perkara *a quo*, dan menyatakan Teguh Permana telah melakukan wanprestasi. Putusan Banding dan Kasasi menyatakan Pengadilan Negeri berwenang dalam memutuskan perkara *a quo*.¹⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama meneliti perkara wanprestasi perusahaan melawan pekerja yang diajukan ke Pengadilan Negeri, sedangkan perbedaannya (kebaruannya) adalah: a. pada penelitian ini, dasar hubungan hukum perusahaan dengan pekerja adalah Perjanjian Kerja Bersama, sedangkan pada penelitian terdahulu dasar hubungan hukum adalah Perjanjian Kerja; b. pada penelitian ini Pengadilan Negeri Mataram dinyatakan tidak berwenang mengadili, sedangkan pada penelitian terdahulu, Pengadilan Negeri dinyatakan berwenang mengadili.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo. Putusan Keberatan Pengadilan Negeri

Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022 perlu dan penting diteliti, namun untuk membatasi kajian, adapun permasalahan yang perlu dikaji yaitu *pertama*, bagaimana hubungan hukum antara Perusahaan dengan Pekerja dalam Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo. Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022 ? *Kedua*, bagaimana penerapan kewenangan mengadili pada Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo. Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022 dalam perspektif kewenangan mengadili Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Negeri ?

Dengan meneliti kedua permasalahan tersebut maka akan diketahui hubungan hukum perusahaan dengan pekerja, yang mana hubungan hukum tersebut dapat dipergunakan untuk menganalisa pengadilan mana yang berwenang mengadili perkara wanprestasi perusahaan melawan pekerja, dan akan diketahui apakah benar Pengadilan Negeri tidak berwenang mengadili perkara wanprestasi perusahaan melawan pekerja sebagaimana tercantum pada Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022

¹⁴ Yusmita Sari dan Stanislaus Atalim, (2018), *Konsistensi Pengadilan Negeri Dalam Memutuskan*

Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja, Jurnal Hukum Adigama.

Jo. Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi tentang apa yang dikaji / diamati.¹⁵ Jenis penelitian yang digunakan adalah normatif (doktrinal) yaitu penelitian untuk meneliti dan mengkaji tentang hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti.¹⁶ Metode pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*) yaitu pendekatan dengan cara penelaahan dan penerapan peraturan perundang-undangan serta regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dipelajari atau dianalisis,¹⁷ pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yaitu Pendekatan dengan membangun suatu konsep yang akan dijadikan acuan didalam penelitian dengan beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum,¹⁸ dan pendekatan kasus (*case approach*) yaitu pendekatan dengan cara telaah

mendalam terhadap kasus konkret yang terkait dengan isu hukum yang sedang dipelajari. Pendekatan ini menggunakan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap (*inkracht van gewijsde*) terkait dengan isu hukum tersebut.¹⁹ Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sumber bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier dikumpulkan melalui studi pustaka (*bibliography study*) dan dianalisa menggunakan penalaran hukum (*legal reasoning*) yaitu proses penyeleksian dan pertimbangan fakta hukum dalam situasi tertentu dari sudut pandang aturan hukum dan pengambilan kesimpulan mengenai pertanyaan hukum yang berdasarkan interpretasi hukum yang jelas dan meyakinkan dengan melibatkan tujuan hukum seperti keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan²⁰ Metode analisa yang digunakan adalah metode *deskriptif analitis* yaitu metode atau pendekatan dalam penelitian hukum yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang akurat tentang hukum yang ada dan berlaku pada suatu wilayah atau negara²¹ dan metode *deduktif* yaitu menarik kesimpulan dari keadaan yang umum atau penemuan yang khusus dari yang umum.

¹⁵ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, (Mataram: Mataram University Press), hal. 28.

¹⁶ *Ibid*, hal. 48.

¹⁷ *Ibid*, hal. 56.

¹⁸ *Ibid*, hal. 57.

¹⁹ *Ibid*.

²⁰ J.A.C. Vel, R. Simarmata, L.R. van Veldhuizen, and A.W. Bedner (ed), 2022, *Inovasi Pendidikan Hukum di Indonesia: Teori, Petunjuk dan Praktik*, (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada), hal. 16.

²¹ Salim, and Erlies Septiana Nurbani, 2016, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis*, 3rd ed, (Mataram: Rajawali Pers).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hubungan Hukum Perusahaan dengan Pekerja dalam Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022.

Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo. Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022 berawal dari Gugatan Wanprestasi dengan format Gugatan Sederhana yang diajukan oleh PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (*in casu* Penggugat) kepada Sigid Wisnu Hermawan (*in casu* Tergugat).

Untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti surat P – 1 sampai dengan P – 18, dan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti surat T – 1 sampai dengan T – 11.

Bahwa Pasal 133 Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan Keputusan Menteri. Bahwa Permenaker

Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Permenaker Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama), pada Pasal 28 ayat (1) menyatakan PKB ditandatangani oleh direksi atau pimpinan perusahaan, ketua dan sekretaris serikat pekerja / serikat buruh di Perusahaan, dan pada Pasal 30 ayat (1) menyatakan Pengusaha mendaftarkan PKB kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Dari bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat yang mempunyai kaitan dengan hubungan hukum Penggugat dan Tergugat adalah bukti surat P – 4 berupa Perjanjian Kerja Bersama PT. Newmont Nusa Tenggara Periode 2015 – 2016, dan bukti surat P – 5 berupa Perjanjian Kerja Bersama PT. Amman Mineral Nusa Tenggara Periode 2017 – 2018. Berdasarkan fakta Perjanjian Kerja Bersama PT. Newmont Nusa Tenggara Periode 2015 – 2016, dan Perjanjian Kerja Sama PT. Amman Mineral Nusa Tenggara Periode 2017 – 2018, telah ditandatangani oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja, dan telah didaftarkan ke Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, sehingga telah sesuai ketentuan Pasal 28 ayat (1) dan Pasal 30 ayat (1) Permenaker Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, dan kemudian telah disahkan dalam bentuk keputusan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, yang mana

Jurnal Ilmiah "Advokasi" Vol. 12 No. 02, June 2024

berdasarkan hal tersebut maka bukti surat P – 4 dan bukti surat P – 5 adalah sah, berkekuatan hukum, dan mempunyai kekuatan pembuktian mengenai hubungan hukum Penggugat dengan Tergugat, dengan demikian hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan hukum antara Perusahaan dengan Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja.

3.2 Analisis Penerapan kewenangan mengadili pada Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022 dalam perspektif kewenangan mengadili Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Negeri.

Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo. Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022, hakim Tunggal dan majelis hakim Pengadilan Negeri Mataram, secara tegas memutus Pengadilan Negeri Mataram tidak

berwenang mengadili perkara yang diajukan oleh Penggugat karena perkara tersebut merupakan Perkara Hubungan Industrial yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, namun pada pertimbangan putusan tidak dijelaskan gugatan yang diajukan oleh Penggugat termasuk perselisihan hak, atau perselisihan kepentingan, atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam menjalankan kekuasaan kehakiman yang bebas dan merdeka terdapat asas yang bersifat universal yaitu asas *res judicata pro Veritate habetur* yang artinya putusan hakim harus dianggap benar²² sehingga berdasarkan asas tersebut maka Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo. Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022 harus dinggap benar walaupun terdapat ketidak jelasan / ketidak pastian dalam pertimbangan hukumnya.

Menurut Gustav Radbruch, salah satu tujuan hukum adalah Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*) yaitu bahwa kepastian merupakan tuntutan hukum, ialah supaya hukum menjadi positif dalam artian berlaku

²² Joko Widarto, (2016), *Penerapan Asas Putusan Hakim Harus Dianggap Benar (Studi Putusan*

Mahkamah Konstitusi Nomor 97/PUU-XI/2013), Jurnal Lex Jurnalica, Vol. 13 No. 1, hal. 67.

dengan pasti.²³

Karena dalam Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo. Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022 terdapat ketidakjelasan / ketidakpastian dalam pertimbangan hukumnya, sedangkan menurut Gustav Radbruch hukum harus berlaku dengan pasti, maka perlu dianalisa apakah perselisihan antara Penggugat dan Tergugat termasuk perselisihan hak, atau perselisihan kepentingan, atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu Perusahaan yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, atau termasuk perkara wanprestasi yang menjadi kewenangan Pengadilan Negeri.

Untuk mengetahuinya maka perlu diuraikan mengenai Pengadilan Negeri dan perkara yang menjadi kewenangannya serta Pengadilan Hubungan Industrial dan perkara yang menjadi kewenangannya, dan kemudian dihubungkan dengan perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat.

Pengadilan Negeri adalah salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum yang berkedudukan di Kotamadya atau di ibu kota Kabupaten, dan daerah hukumnya meliputi wilayah

Kotamadya atau Kabupaten (vide Pasal 3 Jo. Pasal 4 UU Peradilan Umum). Selanjutnya Pasal 50 Undang-Undang Peradilan Umum menyatakan Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama.

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Peradilan Umum yang menjadi kewenangan Pengadilan Negeri adalah memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perkara perdata dan perkara pidana pada umumnya. Yang termasuk dalam perkara perdata umum adalah wanprestasi dan Perbuatan Melawan Hukum.

Wanprestasi diatur dalam Pasal 1243 KUHPerdata yang menyatakan Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan, dan Perbuatan Melawan Hukum diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata yang menyatakan Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.

²³ Satjipto Rahardjo, 2014, *Ilmu Hukum*, Cetakan 8, (Bandung: Citra Aditya Bakti), hal. 19.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (*vide* Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat 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 satu Perusahaan (*vide* Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 jo Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu

perusahaan.

Pengertian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu Perusahaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah: a. Pasal 1 angka 2 menyatakan Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama; b. Pasal 1 angka 3 menyatakan Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama; c. Pasal 1 angka 4 menyatakan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak; d. Pasal 1 angka 5 menyatakan Perselisihan Antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja / serikat buruh dengan serikat pekerja / serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Dari dalil gugatan Penggugat, yang dipermasalahkan oleh Penggugat adalah Tergugat tidak melakukan kewajibannya yaitu tidak mengembalikan pinjaman uang perumahan (OLA) sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama kepada Penggugat sebesar Rp. 26.700.000,- (dua puluh enam juta tujuh ratus ribu rupiah). Menurut Penggugat perbuatan Tergugat tersebut merupakan wanprestasi yang mengakibatkan Penggugat menderita kerugian.

Mengenai pembayaran OLA dari Penggugat kepada Tergugat, pada bulan Desember 2015, Penggugat telah membayar OLA kepada Tergugat untuk periode 4 tahun dimuka, yaitu periode Desember 2015 sampai dengan periode November 2019 sebesar Rp. 106.800.000,- (seratus enam juta delapan ratus ribu rupiah) (*vide* bukti surat P – 6 berupa bukti transfer periode tanggal 21 Desember 2015 ke Nomor Rekening 0041720588 atas nama Sigid Wisnu Hermawan / *in casu* Tergugat, dan *vide* bukti surat P - 7 berupa hasil *print out Payroll Slip* Periode Desember 2015 atas nama Sigid Wisnu Hermawan / *in casu* Tergugat), dengan rincian pembayaran: 1) untuk periode Desember 2015 sampai dengan November 2016 (1 tahun) sebesar Rp. 26.700.000,- (dua puluh enam juta tujuh ratus ribu rupiah); 2) untuk periode Desember 2016 s/d November

2019 (3 tahun) sebesar Rp. 80.100.000,- (delapan puluh juta seratus ribu rupiah).

Setelah menerima pembayaran OLA dari Penggugat, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir sejak tanggal 8 Juni 2018 sebagaimana tercantum dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor 10/Pdt.Sus/2019/PN.Mtr tertanggal 19 Desember 2019 (*vide* bukti surat P – 8) yang dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 918K/Pdt.Sus-PHI/2020 tertanggal 28 Juli 2020 (*vide* bukti surat P – 9). Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) tersebut telah dilaksanakan oleh Penggugat dengan cara mengajukan permohonan konsinyasi²⁴ ke Pengadilan Negeri Mataram tertanggal 3 Desember 2020 dan Pengadilan Negeri Mataram telah memberikan penetapan sebagaimana tercantum dalam Penetapan Pengadilan Negeri Mataram Nomor 2/Pdt.P.Kons/2021/PN.Mtr, tanggal 6 Maret 2021 (*vide* bukti surat P - 10).

Pada bukti surat P – 4 berupa Perjanjian Kerja Sama PT. Newmont Nusa Tenggara Periode 2015 - 2016 dan bukti surat P – 5 berupa Perjanjian Kerja Sama PT. Newmont Nusa Tenggara Periode 2017 – 2018 yaitu pada lampiran II, halaman 66 - 68 ditentukan

²⁴ Pasal 1404 KUHPerdata menyatakan *Jika kreditur menolak pembayaran, maka debitur dapat melakukan penawaran pembayaran tunai atas apa yang harus dibayarnya, dan jika kreditur juga menolaknya, maka debitur dapat menitipkan uang atau barangnya kepada Pengadilan. Penawaran demikian, yang diikuti*

dengan penitipan, membebaskan debitur dan berlaku baginya sebagai pembayaran, asal penawaran itu dilakukan menurut undang-undang, sedangkan apa yang dititipkan secara demikian adalah atas tanggungan kreditur.

apabila hubungan kerja berakhir sebelum selesainya masa waktu, maka Tergugat diwajibkan untuk mengembalikan sisa dana OLA yang telah diterimanya kepada Penggugat. Karena hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berakhir pada tanggal 8 Juni 2018, maka Tergugat mempunyai kewajiban kepada Penggugat untuk mengembalikan Pembayaran OLA untuk periode Desember 2018 sampai dengan November 2019 sebesar Rp. 26.700.000,- (dua puluh enam juta tujuh ratus ribu rupiah).

Terhadap kewajiban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengirimkan surat pemberitahuan kepada Tergugat sebagaimana tercantum pada bukti surat P – 11 sampai dengan bukti surat P - 15. Namun walaupun telah dilakukan penagihan berkali-kali, Tergugat tidak mau membayarkan kewajibannya kepada Penggugat. Selanjutnya terhadap Tergugat telah diberikan Somasi sebagaimana tercantum pada bukti surat P – 16 sampai dengan bukti surat P - 18). Namun walaupun telah diberikan Somasi Pertama sampai dengan Surat Somasi Ketiga, Tergugat tetap tidak melaksanakan kewajibannya kepada Penggugat.

Pasal 1238 KUHPerdara menyatakan Debitur dinyatakan lalai dengan surat perintah atau dengan akta sejenis itu, atau berdasarkan kekuatan itu, atau berdasarkan kekuatan dari perikatan sendiri, yaitu bila perikatan ini mengakibatkan debitur harus di anggap lalai dengan lewatnya waktu yang di tentukan dan Pasal 1243 KUHPerdara menyatakan

Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan.

Perbuatan Tergugat yang tidak melaksanakan kewajibannya kepada Penggugat melewati waktu yang telah ditentukan dalam Surat Penagihan dan tetap tidak melaksanakan kewajibannya walaupun telah diberikan Somasi adalah telah memenuhi ketentuan Pasal 1238 KUHPerdara, dengan demikian Tergugat telah melakukan wanprestasi kepada Penggugat. Wanprestasi yang dilakukan oleh Tergugat mengakibatkan timbulnya kerugian bagi Penggugat, oleh karena itu maka berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdara, Tergugat wajib mengganti kerugian yang dialami Penggugat.

Dari dalil gugatan Penggugat dan dari dalil bantahan Tergugat, dan dihubungkan dengan uraian pada pembahasan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat, Perjanjian Kerja Bersama merupakan dasar hubungan antara Penggugat dengan Tergugat.

Secara formal Perjanjian Kerja Bersama antara Penggugat dengan Tergugat dapat dilihat dalam bukti surat yang diajukan oleh Pengugat yaitu bukti surat P – 4 berupa Perjanjian Kerja Bersama PT. Newmont Nusa

Tenggara Periode 2015 - 2016, dan bukti surat P – 5 berupa Perjanjian Kerja Bersama PT. Amman Mineral Nusa Tenggara Periode 2017 – 2018. Fakta-fakta yang tercantum pada Perjanjian Kerja Bersama tersebut di atas adalah: 1) Perjanjian Kerja Bersama Periode 2015 – 2016 dibuat oleh PT. Newmont Nusa Tenggara dengan Serikat Pekerja PT. Newmont Nusa Tenggara yaitu SPSI PT. Newmont Nusa Tenggara dan SPAT Samawa PT. Newmont Nusa Tenggara, kemudian telah ditandatangani oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja, dan telah didaftarkan ke Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, dan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia telah disahkan dalam bentuk Keputusan; 2) Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017 – 2018 dibuat oleh PT. Amman Mineral Nusa Tenggara dengan Serikat Pekerja PT. Amman Mineral Nusa Tenggara yaitu SPSI PT. Amman Mineral Nusa Tenggara, SPAT PT. Amman Mineral Nusa Tenggara, dan SPN PT. Amman Mineral Nusa Tenggara, kemudian telah ditandatangani oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja, dan telah didaftarkan ke Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, dan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia telah disahkan dalam bentuk keputusan.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas

maka Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi dasar hubungan hukum Penggugat dan Tergugat merupakan perjanjian yang dibuat bukan secara pribadi antara Tergugat dengan Penggugat, melainkan secara partai antara Perusahaan (*in casu* Penggugat) dan Serikat Pekerja.

Pada Perjanjian Kerja Bersama PT. Newmont Nusa Tenggara Periode 2015 – 2016 (*vide* bukti surat P – 4), dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Amman Mineral Nusa Tenggara Periode 2017 – 2018 (*vide* bukti surat P – 5) tercantum mengenai *Outside Living Assistance* (OLA)²⁵ yang dipermasalahkan dalam gugatan Penggugat yaitu tercantum pada lampiran II, halaman 66 - 68.

Pengaturan Perjanjian Kerja Bersama tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu pada Pasal 1 angka 21 yang menyatakan Perjanjian Kerja Bersama adalah 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.

Dalam KUHPerdata juga terdapat pengaturan mengenai Perjanjian Kerja sebagaimana tercantum pada Pasal 1601 a

²⁵ *Outside Living Assistance* (OLA) merupakan bantuan keuangan yang diberikan kepada pekerja yang berhak termasuk Tergugat sebagai pengganti fasilitas

akomodasi dan makan yang disediakan oleh Penggugat dengan beberapa ketentuan, salah satunya pengambilan OLA dimuka.

sampai dengan Pasal 1601 x KUHPerdara, namun pada pasal-pasal KUHPerdara tersebut tidak dijelaskan secara khusus mengenai Perjanjian Kerja Bersama, dengan demikian maka Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja adalah lebih khusus mengatur mengenai Perjanjian Kerja Bersama daripada KUHPerdara.

Dikutip oleh Maria Farida²⁶ dan Jimly Asshiddiqie²⁷, teori Hans Kelsen yang disebut dengan *Stufenbau des Recht* (hierarki hukum) atau *Stufentheorie* (jenjang hukum), Prinsip hirarki norma hukum adalah dasar penting dalam sistem hukum yang berlaku di banyak negara. Teori Hans Kelsen yang disebut *Stufenbau theory* (hierarki hukum), menyatakan bahwa suatu norma hukum negara selalu berlapis-lapis dan berjenjang yakni norma yang di bawah berlaku, berdasar, dan bersumber pada norma yang lebih tinggi dan begitu seterusnya sampai pada suatu norma yang tertinggi yang disebut norma dasar,²⁸ karena itu Hans Kelsen cenderung menggunakan prinsip:²⁹ a. hukum yang lebih tinggi mengesampingkan hukum yang lebih rendah; b. hukum yang lebih khusus mengesampingkan hukum yang lebih umum; c. Hukum yang lebih baru mengesampingkan

hukum yang lebih lama; d. Hukum yang lebih menyangkut kepentingan umum mengesampingkan hukum yang kurang menyangkut kepentingan umum.

Berdasarkan Teori Hierarki Hukum Hans Kelsen yaitu aturan hukum yang lebih khusus mengesampingkan aturan hukum yang umum (*lex specialis derogat lex generalis*), maka terhadap perselisihan antara Penggugat dan Tergugat yang hubungan hukumnya didasarkan pada Perjanjian Kerja Bersama, penyelesaian sengketanya termasuk mengenai tindakan wanprestasi dari salah satu pihak adalah lebih tepat menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan perundang-undangan khusus lain yang relevan daripada menggunakan KUHPerdara.

Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja / serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya

²⁶ Maria Farida Indrati, 2020, *Ilmu Perundang-Undangan 2 : Proses dan Teknik Pembentukannya*, Cetakan 23, (Yogyakarta: Kanisius), Hlm. 25.

²⁷ Jimly Asshiddiqie, 2018, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Cetakan Kelima, (Jakarta: Konstitusi Press (Konpress), Hlm. 107.

²⁸ Yogi Hadi Ismanto dkk, (2023), *Studi Kritis Karakteristik Paradigma Putusan Hakim terhadap Uji*

Materiil Putusan Mahkamah Agung Nomor 72 P/HUM/2022 Tentang Upah Minimum, Jurnal Jurisprudence, Vol. 13 No. 1, hal. 11.

²⁹ Arfin dan Leonarda Sambas K, 2016, *Teori-Teori Hukum Klasik dan Kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia), hlm. 102-103.

dalam satu perusahaan.

Ketentuan pada Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja tersebut di atas adalah sama dengan ketentuan pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan demikian maka peraturan perundang-undangan khusus lain yang relevan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sebagaimana telah dijelaskan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat 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 satu Perusahaan (vide Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Berdasarkan fakta Penggugat telah membayarkan OLA kepada Tergugat untuk periode 4 tahun dimuka, yaitu periode Desember 2015 sampai dengan periode November 2019 sebesar Rp. 106.800.000,- (seratus enam juta delapan ratus ribu rupiah) (vide bukti surat P – 6 berupa bukti transfer periode tanggal 21 Desember 2015 ke Nomor

Rekening 0041720588 atas nama Sigid Wisnu Hermawan / *in casu* Tergugat, dan *vide* bukti surat P - 7 berupa hasil *print out Payroll Slip* Periode Desember 2015 atas nama Sigid Wisnu Hermawan / *in casu* Tergugat).

Berdasarkan fakta ketentuan mengenai OLA diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Newmont Nusa Tenggara Periode 2015 – 2016 (*vide* bukti surat P – 4), dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Amman Mineral Nusa Tenggara Periode 2017 – 2018 (*vide* bukti surat P – 5), yang mana pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut ditentukan apabila hubungan kerja berakhir sebelum selesainya masa waktu, maka Tergugat diwajibkan untuk mengembalikan sisa dana OLA yang telah diterimanya kepada Penggugat. Karena hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berakhir pada tanggal 8 Juni 2018, maka Tergugat mempunyai kewajiban kepada Penggugat untuk mengembalikan Pembayaran OLA untuk periode Desember 2018 sampai dengan November 2019 sebesar Rp. 26.700.000,- (dua puluh enam juta tujuh ratus ribu rupiah).

Berdasarkan hal tersebut maka perselisihan antara Penggugat dan Tergugat yaitu tidak dilaksanakannya kewajiban Tergugat mengembalikan Pembayaran OLA untuk periode Desember 2018 sampai dengan November 2019 sebesar Rp. 26.700.000,- (dua puluh enam juta tujuh ratus ribu rupiah) kepada Penggugat merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran

terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama, dengan demikian maka perselisihan antara Penggugat dan Tergugat merupakan perselisihan hak sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karena itu walaupun tindakan Tergugat tidak mengembalikan Pembayaran OLA untuk periode Desember 2018 sampai dengan November 2019 sebesar Rp. 26.700.000,- (dua puluh enam juta tujuh ratus ribu rupiah) kepada Penggugat merupakan perbuatan wanprestasi, namun karena perselisihan antara Penggugat dan Tergugat merupakan perselisihan hak sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka perselisihan antara Penggugat dan Tergugat harus diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial bukan pada peradilan umum, dengan demikian perselisihan antara Penggugat dan Tergugat merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.

IV. KESIMPULAN

Hubungan Hukum antara Perusahaan dengan Pekerja pada Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo. Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022, adalah hubungan hukum berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta

Kerja. Kewenangan mengadili perkara perusahaan dengan pekerja yang diputus oleh Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022 Jo. Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022 adalah kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial karena perselisihan antara Penggugat dan Tergugat yaitu tidak dilaksanakannya kewajiban Tergugat mengembalikan Pembayaran OLA untuk periode Desember 2018 sampai dengan November 2019 sebesar Rp. 26.700.000,- (dua puluh enam juta tujuh ratus ribu rupiah) kepada Penggugat merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama, dengan demikian maka perselisihan antara Penggugat dan Tergugat merupakan perselisihan hak sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karena itu walaupun tindakan Tergugat kepada Penggugat merupakan perbuatan wanprestasi, namun karena perselisihan antara Penggugat dan Tergugat merupakan perselisihan hak sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka harus diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial bukan pada peradilan umum.

DAFTAR PUSTAKA**Book**

- Arfin dan Leonarda Sambas K, *Teori-Teori Hukum Klasik dan Kontemporer*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2016.
- J.A.C. Vel, R. Simarmata, L.R. van Veldhuizen, and A.W. Bedner (ed), *Inovasi Pendidikan Hukum di Indonesia: Teori, Petunjuk dan Praktik*, Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2022.
- Jimly Asshiddiqie, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, cetakan kelima, Jakarta: Konstitusi Press (Konpress), 2018.
- Laila M. Rasyid dan Herinawati, *Hukum Acara Perdata*. Cetakan Pertama, Lhokseumawe: Unimal Press, 2015.
- Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-Undangan 2 : Proses dan Teknik Pembentukannya*, Yogyakarta: Kanisius, 2020.
- Mawardi Khairi dkk., *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Deepublish (CV. Budi Utama), 2021.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Salim and Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis*, 3rd ed, Mataram: Rajawali Pers, 2016.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Cetakan 8, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar*, Cetakan I, Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2019.
- Yahman, *Karakteristik Wanprestasi dan Tindak Pidana Penipuan: Yang Lahir dari Hubungan Kontraktual*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN.Mtr tanggal 17 Mei 2022.
- Putusan Keberatan Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 16/Pdt.G.S/2022/PN/Mtr tanggal 10 Juni 2022.
- Republik Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Diumumkan Dengan Maklumat, Tanggal 30 April 1847 Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 20. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3327.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 34. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4379.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 158. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5077. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*.

Regulasi

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841.

Perjanjian Kerja, Jurnal Hukum Adigama, (2018).

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 435. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. *Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Penjanjian Kerja Bersama*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099.

Journal

Joko Widarto, *Penerapan Asas Putusan Hakim Harus Dianggap Benar (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 97/PUU-XI/2013)*, (Jurnal Lex Jurnalica, Vol. 13 No. 1), 2016.

Nurjannah Septyanun, *Prinsip Anti Diskriminasi Dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender*, (Jurnal IUS, Vol. I, No. 1), 2013.

Yogi Hadi Ismanto dkk., *Studi Kritis Karakteristik Paradigma Putusan Hakim terhadap Uji Materiil Putusan Mahkamah Agung Nomor 72 P/HUM/2022 Tentang Upah Minimum*, (Jurnal Jurisprudence, Vol. 13, No. 1), 2023.

Yusmita Sari dan Stanislaus Atalim, *Konsistensi Pengadilan Negeri Dalam Memutuskan Wanprestasi Dalam*