

BAB VI

PENUTUP

Dari pembahasan bab-bab sebelumnya dan fokus penelitian, maka penulis dapat menyimpulkan dan membuat saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Kewenangan Relatif Pengadilan merupakan kewenangan lingkungan peradilan tertentu berdasarkan yurisdiksi wilayahnya. Dalam hal perselisihan antara PT. Bridgestone Tire Indonesia dengan Ketiga PUK.SP.SPSI PT. Bridgestone Tire Indonesia, maka yang paling berwenang dan mengadili perkara perselisihan tersebut adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, bukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dengan alasan-alasan hukum sebagai berikut :
 - a. Bahwa oleh karena Para Pihak (antara PT. Bridgestone Tire Indonesia dengan Ketiga PUK.SP.SPSI PT. Bridgestone Tire Indonesia) telah menundukkan diri untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industril pada tingkat Tripartit (Mediasi) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi dan telah pula mengeluarkan anjuran dan telah pula menyampaikan risalah, maka sudahlah tepat dan benar pihak Penggugat (Ketiga PUK.SP.SPSI PT. Bridgestone Tire Indonesia) mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dan hakim wajib menerima gugatan

tersebut, hal ini telah memenuhi Pasal 8 jo Pasal 81 jo Pasal 83 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

b. Bahwa oleh karena secara nyata dan fakta hukum pihak Penggugat (PT. Bridgestone Tire Indonesia) tidak melampirkan risalah sebagaimana dimaksud Pasal 8 jo Pasal 81 jo Pasal 83 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, maka sudah sepatutnya majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menolak gugatan Penggugat karena tidak memenuhi syarat formal sebagaimana telah ditentukan dalam undang-undang. Bahwa pertimbangan hukum majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sangat lemah dan keliru dengan menjadikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai dasar untuk menerima gugatan Penggugat, sedangkan menurut Penulis Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah bukan untuk menyelesaikan apabila terjadi perbedaan pendapat antar para pihak.

2. Mengenai kedudukan putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, hal ini harus dikaitkan dengan kompetensi relatif dari pengadilan tersebut. Disini jelas bahwa apabila kompetensi relatif terletak pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, maka putusan yang harus dilaksanakan oleh para pihak yang bersengketa adalah

putusan yang dikeluarkan oleh majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, namun demikian

Bahwa terlepas dari keadaan tersebut di atas perlu dicermati bahwa mengingat perkara ini adalah "*Perselisihan Kepentingan*", di mana perselisihan ini di atur dalam Pasal 56 huruf b yang menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama dan terakhir, maka dengan adanya 2(dua) putusan yang berbeda dan masing-masing putusan telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*), akan berdampak kepada proses eksekusi, di mana masing-masing pihak dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Negeri setempat, walaupun masing-masing pihak tetap mengajukan Peninjauan Kembali (PK) ke Mahkamah Agung, karena Peninjauan Kembali (PK) tidak menghalangi seseorang atau badan usaha untuk melakukan upaya hukum eksekusi sebagaimana di atur dalam Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang No. 14 Tahun 1985.

3. Peran Mahkamah Agung dalam menghadapi dua putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung adalah dengan mengembalikan kepada kompetensi pengadilan yang telah di tetapkan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1970 sebagaimana telah diubah Undang-Undang No. 4 Tahun 2004, kemudian diubah lagi dengan Undang-Undang No. 48

Tahun 2009 Kekuasaan Kehakiman. Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai pengadilan negara tertinggi, mempunyai tugas dan wewenang memeriksa dan memutus :

- a. Permohonan Kasasi.
- b. Sengketa tentang kewenangan mengadili;
- c. Permohonan peninjauan kembali putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Hal ini terdapat di dalam pasal 28 Undang-Undang No.14 Tahun 1985 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan diubah kembali dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung. Pada tingkat kasasi Mahkamah Agung berhak membatalkan ketetapan atau putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan dari semua lingkungan peradilan (pasal 30) karena :

- a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang.
- b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.
- c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Ketentuan pasal 30 undang-undang Mahkamah Agung di atas jika dihubungkan dengan pasal 253 ayat (1) KUHAP maka pemeriksaan pada tingkat kasasi berfungsi untuk mengetahui apakah benar pengadilan telah melampaui batas kewenangannya, apakah benar suatu peraturan hukum

sudah diterapkan dengan baik dan apakah benar cara mengadili sudah sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Jika dihubungkan dengan pasal 118 HIR maka pemeriksaan pada tingkat kasasi berfungsi untuk mengetahui apakah pengadilan telah melewati batasan kompetensi relatifnya. Apabila kompetensi relatifnya terlampaui maka putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan tersebut menjadi batal demi hukum.

B. Saran

1. Memperhatikan perselisihan hubungan industrial antara manajemen PT. Bridgestone Tire Indonesia dengan Ketiga PUK SPSI PT. Bridgestone Tire Indonesia, di mana yang diperselisihkan adalah Perselisihan Kepentingan dan menimbulkan kontroversi yang belum tuntas sampai sekarang, maka diperlukan pemikiran dan langkah-langkah hukum yang dapat meminimalisi perbedaan penafsiran terhadap peraturan dan perundangan-undangan yang berlaku, antara lain ;
 - a. Mengutakan Penyelesaian Melalui Bipartite
Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Bila terdapat kesepakatan antara buruh dan majikan atau antara serikat pekerja dengan majikan, maka dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut dengan perjanjian bersama. Dalam perjanjian bersama atau

kesepakatan tersebut harus ditandatangani kedua belah pihak sebagai dokumen bersama dan merupakan perjanjian perdamaian.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dan minimal berpendidikan sarjana S-1. Dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si Buruh, Mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan Mediasi antara para pihak tersebut. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui Konsiliator yaitu pejabat Konsiliasi yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh. Segala persyaratan menjadi pejabat Konsiliator tersebut didalam pasal 19

Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian Konsiliator tersebut.

2. Bahwa mencermati perselisihan hubungan industrial antara manajemen PT. Bridgestone Tire Indonesia dengan Ketiga PUK SPSI PT. Bridgestone Tire Indonesia, baik yang ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung maupun Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta, menurut hemat Penulis, maka terlepas dari faktor diluar pendekatan hukum, sebaiknya pihak PT. Bridgestone Tire Indonesia ketika posisinya sebagai Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung melakukan Gugatan Rekonpensi (Gugatan Balik) terhadap Gugatan Konpensi dari Ketiga PUK SPSI PT. Bridgestone Tire Indonesia, hal ini tentu tidak akan memunculkan kontroversial dalam Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Berbagai jenis jalur non litigasi masih perlu untuk lebih di publikasikan dan disosialisasikan lagi kepada masyarakat awam yang belum sadar hukum untuk mengetahui hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja dan juga untuk memberikan kesadaran hukum kepada para pengusaha.