

**ANALISIS HUKUM ULTRA PETITUM PARTIUM PADA PUTUSAN
HAKIM DALAM PERKARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKANBARU
(STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 23/G/PDT.SUS-PHI/2015/PN.PBR)**

Oleh : Sandro Imanuel Sijabat

Pembimbing 1 : Dr. Hayatul Ismi, SH., MH.

Pembimbing 2 : Dasrol, SH., MH.

Alamat : Jl. Rokan Jaya Perumahan Villa Fajar Indah Blok B Nomor 9

Email : imanuelsijabat@yahoo.com - Telepon : 085274954395

ABSTRACT

The Court decision as a product that became the first typographical arrangement of a court, must contain a comprehensive legal considerations and providing justice for the litigants. In the Industrial Relations Court verdict Pekanbaru No. 23/G/PDT.SUS-PHI/2015/PN.PBR, the judge had erred in giving consideration to the case of Termination of Employment. In consideration of judges did not notice any bad faith on the company that showed the Company do not want Jusman Zebua as a worker to return to work. In Article 178 paragraph (3) HIR and Article 189 Paragraph (2) RBg expressly stated that the judge in deciding a case should not be a decision beyond than what is sued, known as the principle of Ultra Petitum Partium. The application of this principle can be made along the verdict reflects justice. The judge in the verdict has been applying the principles of Ultra Petitum Partium with rehiring Jusman Zebua that has be terminated by the Company. But the decision to reinstate the suit does not fit the core framework so that the decision does not give it justice.

The purpose of this thesis are: First to know the basic consideration of the judge at the Industrial Relations Court in the hearing and decide the case Termination No. 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PBR, second, to determine ultra partium petition at court judge's ruling Industrial relations No.23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PBR in the case of Termination of Employment provide justice for workers / laborers.

This research is a normative legal research or also called the doctrinal legal research. From the research problem there are two main things that concluded, first, the judge should give comprehensive consideration in accordance with the facts and with regard to the provisions of legislation in force so as not to cause harm to the litigants. Second, the adoption of the principle of Ultra Petitum Partium the judge's decision does not provide justice for workers/ laborers who have be terminated then the Industrial Relations Court Judges should be more careful in observing the core framework lawsuit sued by the plaintiffs in order to realize justice in the judge's decision.

Keywords: Legal Analysis-Ultra Petitum Partium-Verdict Judge-Termination of Employment-The Industrial Relations Court

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Tuntutan bekerja tersebut sejalan dengan hakekat dari pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pembangunan manusia Indonesia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia secara keseluruhan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur.¹

Dalam sistem hubungan industrial adakalanya terjadi perselisihan/ ketidaksesuaian pendapat dalam hubungan kerja. Aturan hukum untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan atau hukum acaranya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya disebut dengan UUPPHI.² Berkenaan dengan hukum acara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 57 UUPHI yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku di Pengadilan

Hubungan Industrial (PHI) adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan hukum acara khusus yang diatur dalam Undang-Undang ini.³ Ini artinya selain UUPPHI masih terdapat hukum acara yang lain, yaitu undang-undang yang berlaku pada peradilan umum salah satunya HIR/RBG.

Dalam UUPPHI ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja adalah jenis perselisihan yang banyak terjadi di dalam praktik ketenagakerjaan yang mengandung banyak masalah, karena permasalahan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh adalah masalah pengakhiran pendapatan yang ia peroleh dan keluarga, yang kadang-kadang itu adalah pendapatan satu-satunya keluarga.⁴

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan suatu pengadilan yang khusus untuk menangani, memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan hubungan industrial.⁵ Muara suatu proses peradilan yang independen adalah lahirnya suatu putusan. Putusan merupakan produk

¹ Lihat bab menimbang sub a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

² Ugo & Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 25.

³ Dody Haryono, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No 1 Agustus 2010, hlm. 109.

⁴ Ugo & Pujiyo, *Op.Cit*, 2012, hlm. 39.

⁵ *Ibid*, hlm. 91.

peradilan yang pertama dan utama karena merupakan jawaban akhir dari persengketaan yang diajukan oleh para pihak serta hasil dari proses peradilan yang telah dijalankan. Putusan selanjutnya menjelma menjadi perwajahan pertama dari suatu pengadilan, karena di dalam putusan itulah termuat pertimbangan-pertimbangan hukum yang dibuat oleh hakim yang kemudian menjadi gambaran dan representasi dari kewibawaan pengadilan.⁶

Putusan hakim harus memuat pertimbangan hukum yang cukup dan relevan sebagai dasar dari kesimpulan dan ketetapan hakim (*ground of the judgement*) agar tidak dikualifikasi sebagai *onvoldoende gemotiveerd*⁷ (kurang pertimbangan hukum) sehingga dapat menyebabkan putusan dibatalkan oleh pengadilan yang lebih tinggi.⁸

Dalam aspek ini, pertimbangan hukum (*rechtsgronden*) akan menentukan nilai dari suatu putusan hakim sehingga aspek pertimbangan oleh hakim harus

disikapi secara teliti, baik, dan cermat.⁹

Adapun salah satu kasus perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru yakni di dalam perkara nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pbr antara Jusman Zebua sebagai karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka Kebun Penarikan (Penggugat) melawan PT. Mitra Unggul Pusaka Kebun Penarikan (Tergugat) adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak PT. Mitra Unggul Pusaka Kebun Penarikan kepada karyawannya Jusman Zebua karena diduga terlibat dalam keributan atau melakukan kesalahan berat.

Dalam amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pbr menyatakan bahwa gugatan Jusman Zebua dikabulkan untuk sebagian yakni menyatakan surat memorandum pemecatan tentang pemberitahuan PHK batal demi hukum dengan pertimbangan alasan keributan tidak mempunyai dasar hukum yang jelas, serta oleh karena surat PHK tersebut telah dinyatakan tidak sah maka hubungan kerja antara Perusahaan dan Jusman Zebua seharusnya tetap berjalan dan memerintahkan perusahaan

⁶ M. Natsir Asnawi, *Hermeneutika Putusan Hakim*, UII Press, Yogyakarta, 2014, hlm. 4.

⁷ *Onvoldoende gemotiveerd* (Eng: *insufficient judgement*) adalah terminology Belanda yang secara harfiah berarti “tidak cukup (*onvoldoende*) motivasi/alasan (*gemotiveerd*)”.

⁸ M.Natsir Asnawi, *Op.Cit.*, 2014, hlm. 5.

⁹ Lilik Mulyadi, *Putusan Hakim dalam Hukum Acara Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hlm. 139.

memanggil Jusman Zebua bekerja kembali di Perusahaan.

Yang menjadi ketertarikan penulis adalah pada tingkat kasasi keluarnya putusan Mahkamah Agung Nomor 163 K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang di dalam pertimbangannya menyebutkan bahwa *Judex Facti* yakni Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru yang memeriksa perkara Pemutusan Hubungan Kerja telah salah dalam menerapkan hukum dan putusan *Judex Facti* telah menerapkan asas *ultra petitum partium* atau melampaui batas wewenang dalam memutus perkara a quo, dengan pertimbangan Hakim Kasasi bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru tidak mempertimbangkan bukti P-3 berupa surat PHK dan ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga putusan yang mempekerjakan kembali tersebut tidak tepat karena Jusman Zebua telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan dan lagipula PHK yang dilakukan Perusahaan tidak termasuk alasan PHK yang dilarang Undang-Undang.

Sampai 8 bulan setelah surat memorandum perihal PHK dikeluarkan hingga gugatan dicatatkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru tanggal 6 Mei 2015,

Perusahaan tidak memiliki iktikad baik untuk memanggil Jusman Zebua bekerja kembali dan tidak membayarkan hak-hak yang seharusnya Jusman Zebua peroleh. Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru telah memberikan putusan yang tidak diminta oleh Penggugat dan bertentangan dengan Pasal 178 Ayat (3) HIR jo. Pasal 189 ayat (3) RBg dan Pasal 53 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.¹⁰

Berdasarkan latar belakang diatasm maka Penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan mengangkat judul tentang “*Analisis Hukum Ultra Petitum Partium Pada Putusan Hakim Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru (Studi Kasus Putusan Nomor 23/G/Pdt.Sus-Phi/2015/Pn.Pbr)*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah dasar pertimbangan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutuskan perkara Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PBR?

¹⁰ Sarwono, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 111.

2. Apakah *ultra petitum partium* pada putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PBR dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja memberikan keadilan bagi pekerja/ buruh?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan lebih rinci, tujuan peneliti dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutuskan perkara Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PBR.
- b. Untuk mengetahui *ultra petitum partium* pada putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PBR dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja memberikan keadilan bagi pekerja/ buruh.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

- a. Kegunaan secara teoritis
 - 1) Bagi Penulis

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap perguruan tinggi yaitu sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Riau.

- 2) Bagi Akademis

Untuk menambah referensi kepustakaan Fakultas Hukum Universitas Riau khususnya pada program kekhususan hukum perdata bisnis dan sebagai sumbangsih penulis terhadap almamater serta terhadap seluruh pembaca.

- b. Kegunaan secara praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pedoman bagi Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/ buruhnya agar selalu memperhatikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Bagi Hakim

Hasil penelitian ini diharapkan agar tetap mempedomani asas-asas yang terkait dalam putusan hakim sesuai dengan ketentuan dalam

hukum acara perdata (HIR/ RBg) maupun Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

D. Kerangka Teori

1. Konsep Putusan Hakim

Eksistensi putusan hakim atau yang lazim disebut dengan terminologi putusan pengadilan, sangat diperlukan untuk menyelesaikan perkara perdata agar para pihak baik penggugat maupun tergugat dapat menerima putusan sehingga orang yang merasa dan dirasa haknya telah dilanggar oleh orang lain mendapatkan haknya kembali dan orang yang merasa dan dirasa telah melanggar hak orang lain haruslah mengembalikan hak tersebut.¹¹

Dalam putusan hakim terdapat istilah yang disebut formulasi putusan. Formulasi putusan adalah susunan atau sistematika yang harus dirumuskan dalam putusan agar memenuhi syarat perundang-undangan.¹²

Dalam konstruksi putusan hakim, pertimbangan putusan hakim di dalam batang tubuh merupakan bagian yang sangat penting.

Pertimbangan putusan hakim merupakan suatu pertanggungjawaban dari hakim mengenai alasan-alasan yang menjadi dasar putusannya terhadap masyarakat maupun negara dalam kedudukannya sebagai alat perlengkapan negara, yang dibuatnya dengan jalan menyusun pertimbangan-pertimbangan keputusan tersebut.¹³ Uraian pertimbangan harus disusun secara sistematis serta komprehensif.

Pertimbangan tentang hukum inilah yang akan menentukan nilai dari suatu putusan, yang penting diketahui oleh pihak-pihak yang berperkara dan hakim yang meninjau putusan tersebut dalam pemeriksaan tingkat banding maupun tingkat kasasi. Dalam menjatuhkan putusan, hakim menganut 3 asas, yaitu asas kepastian hukum, asas keadilan serta asas kemanfaatan.¹⁴ Hakim dalam menyusun pertimbangan, hendaknya berpangkal tolak dari pasal 178 HIR atau pasal 189 RBg khususnya ayat 2 dan 3, dimana ditentukan bahwa Hakim haruslah mengadili

¹¹ Lilik Mulyadi, *Op.Cit*, 2015, hlm. 125.

¹² M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm. 807.

¹³ Abdullah Sani, *Hakim dan Keadilan Hukum*, Bulan Bintang, Jakarta, 1977, hlm. 40.

¹⁴ Bambang Sugeng Ariadi Subagyono, Johan Wahyudi, Razky Akbar, "Kajian Penerapan Asas Ultra Petita Pada Petitum Ex Aequo Et Bono", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.29 No.1, Januari-April 2014, hlm. 111.

semua bagian dari gugatan penggugat serta tidak diperkenankan mengadakan dan memutuskan hal-hal yang tidak diminta.¹⁵

2. Teori Keadilan

Menurut Aristoteles keadilan dibedakan menjadi dua macam, yaitu: keadilan umum dan keadilan partikular.¹⁶ Keadilan umum adalah keadilan yang berkaitan dengan hukum. Bertindak adil berarti taat kepada hukum atau bertindak sesuai dengan hukum atau peraturan yang berlaku sedangkan keadilan partikular dimengerti dalam konteks prinsip persamaan (equality). Keadilan partikular dapat dibagi lagi menjadi dua bagian, yaitu: keadilan distributif dan keadilan korektif.¹⁷ Keadilan distributif berarti memberikan sesuatu kepada masing-masing orang sesuai dengan bagiannya dengan memperhitungkan perbedaan kualitas dan kuantitas sumbangan mereka. Di sini, konsep keadilan menekankan prinsip perbedaan atau proporsionalitas sesuai dengan kualitas tiap orang. Sebaliknya, keadilan

korektif berarti memberikan sesuatu kepada masing-masing orang ganjaran atau hukuman sesuai dengan akibat dari perbuatannya.

Keadilan merupakan sumbu utama dalam penegakan hukum, karena pembicaraan mengenai hukum hampir dapat dipastikan akan menyentuh dimensi keadilan.¹⁸

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten.¹⁹ Sehubungan dengan itu, penerapannya dilakukan langkah-langkah berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau dapat disebut juga dengan penelitian hukum doctrinal yang membahas doktrin-doktrin atau asas-asas di dalam ilmu hukum.²⁰ Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan terhadap norma hukum positif yang tertulis. Penelitian ini menekankan pada penggunaan data sekunder.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian

¹⁵ Abdullah Sani, *Op.Cit*, 1977, hlm. 41.

¹⁶ Yakobus Sila, "Urgensi Moralitas Aparat Penegak Hukum Bagi Superioritas Hukum Dalam Upaya Mencapai Keadilan", *Tesis Program Magister Ilmu Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta*, 2013, hlm. 36.

¹⁷ *Ibid*.

¹⁸ M.Natsir Asnawi, *Op.Cit*, 2014, hlm. 62.

¹⁹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 17.

²⁰ *Ibid*.

terhadap asas-asas hukum. Adapun asas hukum tersebut adalah asas *Ultra Petitum Partium* yang dikenal dalam hukum acara perdata yang terdapat dalam Pasal 178 ayat (3) HIR dan Pasal 189 ayat (3) RBg. Putusan hakim tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan yang dikemukakan dalam gugatan.²¹ Larangan ini disebut dengan *Ultra Petitum Partium*.²²

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu menggambarkan dan menganalisis permasalahan yang dikemukakan yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara konkret tentang bagaimana seorang hakim dalam memberikan pertimbangan-pertimbangan terkait permasalahan perselisihan pemutusan hubungan kerja, apakah sudah tepat atau belum.

2. Sumber Data

Berikut sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang dibedakan menjadi tiga (3) bagian yaitu:

a) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas (otoritatif).²³ Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan maupun putusan-putusan

hakim. Adapun bahan hukum primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (HIR/ RBg)
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 5) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman
- 6) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PBR
- 7) Putusan Mahkamah Agung Nomor 163K/Pdt. Sus-PHI/ 2016

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi terdiri atas buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/ atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, disertasi hukum, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum, dan komentar-komentar atas putusan hakim yang dapat dijadikan petunjuk atau

²¹ M. Yahya Harahap, *Op. Cit*, 2015, hlm. 801.

²² *Ibid.*

²³ Zainuddin Ali, *Op.Cit*, 2013, hlm. 47.

penjelasan mengenai bahan hukum primer.²⁴

c) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia, indeks kumulatif dan sebagainya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui studi dokumen atau bahan pustaka yang merupakan penelitian kepustakaan (*library research*), sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian hukum normatif (*legal search*) sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Dalam penelitian hukum normatif ini, penulis menggunakan penelitian dengan asas-asas hukum dan teori-teori hukum yang dilakukan dengan cara mengadakan identifikasi terlebih dahulu terhadap pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dalam memutus perkara Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

4. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.²⁵ Dalam penelitian ini, analisis yang akan digunakan penulis adalah analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah analisis dengan tidak menggunakan statistik, matematika, populasi, sampel ataupun yang sejenisnya, namun cukup dengan menguraikan secara deskriptif dari data yang telah diperoleh. Analisis yang dilakukan secara kualitatif yaitu bertujuan memahami, menginterpretasikan, mendeskripsikan suatu realitas. Penulis menarik suatu kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus, dimana kedua fakta tersebut dijumpai oleh teori-teori yang ada.

II. PEMBAHASAN

A. Dasar Pertimbangan Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memeriksa dan Memutuskan Perkara Pemutusan Hubungan Kerja

²⁴ *Ibid*, hlm. 54.

²⁵ *Ibid*, hlm. 107.

**Nomor 23/Pdt.Sus-
PHI/2015/PN.PBR**

Dasar pertimbangan hakim terletak di dalam batang tubuh putusan hakim. Batang tubuh merupakan bagian yang sangat vital dalam putusan hakim.

Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja berawal dari gugatan yang diajukan oleh Jusman Zebua, pekerja/ karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka Kebun Penarikan sebagai Penggugat melawan PT. Mitra Unggul Pusaka Kebun sebagai Tergugat. Dalam duduk perkaranya dijelaskan bahwa pada tanggal 27 Agustus 2014 Penggugat menerima surat panggilan dari pihak Disnaker Kabupaten Pelalawan melalui surat nomor 567/DTKT/PHI/734 meminta Penggugat untuk menghadiri pertemuan di Disnaker Pelalawan pada tanggal 01 September 2014. Adapun alasan surat panggilan tersebut adalah untuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja yang dicatatkan oleh Tergugat. Bahwa sedang berjalan proses mediasi atau sampai pada hari pemanggilan sebagaimana pada surat panggilan dinas tenaga kerja kabupaten pelalawan, tiba-tiba Tergugat mengeluarkan surat memorandum pemecatan Penggugat Nomor 172/MUP/MGR-KPR/VII/2014 tanggal 30 Agustus 2014 tentang pemberitahuan Pemutusan

Hubungan Kerja Penggugat terhitung pertanggal 01 September 2014 dan diberitahukan bahwa proses pemecatan (PHK) Penggugat tersebut telah di catatkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. Proses PHK yang dilakukan oleh Perusahaan tanpa melalui proses Bipartit yang menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sifatnya wajib. Adapun alasan Perusahaan melakukan PHK terhadap Jusman Zebua adalah karena dituduh terlibat dalam keributan pada saat akan melakukan absensi karyawan setiap pagi seperti biasa. Yang mana dalam pembuktian persidangan berdasarkan keterangan saksi-saksi yang dihadirkan baik dari Penggugat maupun Tergugat secara umum menjelaskan bahwa Jusman Zebua memang tidak terlibat dalam keributan. Sehingga Penulis menganalisa Tergugat (Perusahaan) tidak memiliki iktikad dengan melakukan PHK tanpa alasan yang jelas, disamping itu juga telah mengabaikan proses bipartit yang sifatnya wajib dan telah mengabaikan hasil anjuran dari pihak Mediator Disnakertrans Kabupaten Pelalawan untuk mempekerjakan Jusman Zebua kembali. Namun di dalam pertimbangan hukum majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru memberikan pertimbangan-pertimbangan yang menurut penulis kurang komprehensif dengan fakta dan tidak

memperhatikan asas-asas dalam hukum acara perdata secara cermat. Adapun pertimbangan yang kurang cermat adalah majelis hakim membatalkan PHK yang dilakukan perusahaan dengan alasan PHK tidak mempunyai dasar hukum yang jelas sehingga harus dinyatakan batal demi hukum. Padahal alasan PHK yang dilakukan Tergugat pada dasarnya bukanlah alasan yang dilarang dalam ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru hendaknya mempertimbangkan bahwa alasan keributan yang dijadikan dasar PHK oleh Tergugat merupakan suatu bentuk bukti bahwa Tergugat tidak memiliki iktikad baik dan memang tidak menginginkan lagi Penggugat bekerja di Perusahaannya. Penulis juga menganalisis dari jawaban Tergugat atas gugatan Penggugat, bahwa tidak ada satupun dalil dalam jawaban Tergugat yang menguatkan bahwa Penggugat memang terlibat keributan, yang ada dalam eksepsi Tergugat hanya menyebutkan bahwa Penggugat sebagai seorang pekerja/ buruh tidak lagi menunjukkan disiplin yang baik, masuk kerja, istirahat dan pulang kerja sesukanya, tidak melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya. Dalam beban pembuktian, apabila Tergugat tidak dapat

membuktikan kebenaran peristiwa yang menghapuskan hak yang dibantahnya, ia harus dikalahkan.²⁶ Seharusnya majelis hakim dapat menggunakan intuisinya dalam menilai, sebab dalam dalil jawaban Tergugat menjelaskan bahwa Tergugat merasa Penggugat sudah tidak layak lagi untuk bekerja.

Kemudian dalam pertimbangan pokok perkara lainnya, majelis hakim berpendapat, “karena surat PHK Tergugat kepada penggugat tersebut telah dinyatakan tidak sah sehingga hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat seharusnya tetap berjalan dan dari keterangan saksi Penggugat yang bernama Yunus Zai dan Ardin yang menerangkan bahwa Penggugat masih berkeinginan untuk bekerja, dan sampai saat ini istri Penggugat juga masih bekerja dengan Tergugat serta dari jawaban Tergugat pada pokoknya masih menginginkan Penggugat untuk bekerja kembali dan mengacu kepada Pasal 151 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Majelis Hakim memerintahkan kepada Tergugat untuk memanggil Penggugat bekerja kembali di Perusahaan Tergugat”.

Sesuai ketentuan dalam Pasal 50 ayat 1 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 bahwa alasan pertimbangan putusan hakim haruslah alasan yang

²⁶ Rduan Syahrani, *Op.Cit*, 2016, hlm. 85.

objektif dan berwibawa. Jika pertimbangannya keliru putusan tersebut dapat dikategorikan *onvoldoende gemotiveerd* dan dibatalkan oleh Pengadilan yang lebih tinggi. Menurut analisis penulis, majelis hakim dalam memberikan pertimbangan berdasarkan analisis hukumnya telah meletakkan suatu kekeliruan.

Menurut Analisis Penulis seharusnya majelis hakim memperhatikan dengan cermat dalam Pasal 151. Apabila melihat fakta bahwa keluarnya surat peringatan 3 yang tidak memiliki dasar hukum, surat memorandum PHK dengan alasan yang tidak dapat dibuktikan, tidak menghargai anjuran mediator yang dibuktikan dengan tidak adanya surat pemanggilan Penggugat bekerja kembali, sampai 8 bulan setelah diputus hubungan kerjanya, Tergugat mengabaikan hak-hak yang seharusnya Penggugat peroleh dari PHK serta gaji yang tidak dibayar, sehingga dalam hal ini Perusahaan adalah pihak yang paling menginginkan terjadinya PHK. Sehingga dasar pertimbangan hakim yang menjadikan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk mempekerjakan Jusman Zebua kembali adalah keliru.

B. Ultra Petitum Partium Pada Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PBR Dalam

Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Memberikan Keadilan Bagi Pekerja/ Buruh

Amar (diktum) putusan pengadilan merupakan jawaban terhadap petitum, yakni apa yang dituntut dan diminta dalam gugatan penggugat tersebut.²⁷ Adapun asas yang mempedomani hakim dalam memberikan putusan yakni tegas dinyatakan dalam Pasal 178 ayat (3) HIR, Pasal 189 ayat (3) RBg serta Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 yakni asas mengenai larangan hakim untuk memutus melebihi dari apa yang dituntut. Ketentuan asas ini dikenal dengan istilah *ultra petitum partium*. Menurut analisis penulis Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dalam putusannya telah menerapkan asas *ultra petitum partium* yang terdapat dalam amar putusan poin ketiga (poin c) dalam pokok perkara yang berbunyi “Memerintahkan Tergugat untuk memanggil Penggugat bekerja kembali di perusahaan Tergugat selambat-lambatnya satu bulan sejak putusan berkekuatan hukum tetap”. Apabila melihat inti gugatan Penggugat dalam

²⁷ Riduan Syahrani, *Op.Cit*, 2016, hlm. 122.

pokok perkara, tidak ada satu pun permintaan untuk mempekerjakan kembali Penggugat di Perusahaan. Dalam rangka dan upaya menerapkan keadilan, putusan hakim di Pengadilan harus sesuai dengan tujuan sejatinya, yaitu putusan hakim harus melakukan solusi autoritatif artinya memberikan jalan keluar dari masalah hukum yang dihadapi oleh para pihak (Penggugat dan Tergugat).²⁸ Namun dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak memberikan solusi autoritatif sama sekali bagi Penggugat.

Menurut analisis penulis majelis hakim keliru dalam mempertimbangkan rasa keadilan dalam amar putusannya.. Asas *ultra petitum partium* pada dasarnya bersifat mutlak. Namun karena dalam *petitum subsidair* gugatan pada umumnya meminta hakim untuk memutus seadil-adilnya bila berpendapat lain maka asas *ultra petitum partium* ini dapat dikesampingkan sepanjang putusan hakim masih sesuai dengan kerangka

inti dari *petitum primair* yang diajukan oleh Penggugat.

III. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Dasar pertimbangan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutuskan perkara Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PBR belum memperhatikan ketentuan Peraturan perundang-undangan yang berlaku secara cermat. Bahwa pertimbangan-pertimbangan yang diberikan majelis hakim yang memeriksa perkara PHK kurang teliti dimana surat memorandum tentang Pemutusan Hubungan Kerja tidak dijadikan pertimbangan hukum bagi hakim untuk memutus hubungan kerja Penggugat. Sehingga akibat dari pertimbangan yang kurang teliti tersebut menimbulkan kerugian bagi Pekerja/ buruh terkait dengan gaji serta hak-hak yang seharusnya diperoleh akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Ultra Petitum Partium pada putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PBR dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja tidak memberikan keadilan bagi

²⁸ Fence M. Wantu, "Mewujudkan Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan Dalam Putusan Hakim di Peradilan Perdata", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo, Vol 12, No.3 September 2012, hlm. 485.

pekerja/ buruh. Majelis Hakim tidak memperhatikan ketentuan dalam Pasal 178 ayat (3) HIR, Pasal 189 ayat (3) RBg dan Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman terkait ketentuan mengenai larangan Hakim untuk memutus diluar dari apa yang dituntut. Bahwa putusan yang diberikan majelis hakim telah menerapkan asas *ultra petitum partium* dengan pertimbangan hukum yang keliru, sehingga majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah salah dalam menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku, sehingga mengakibatkan putusan tersebut dibatalkan oleh lembaga yang lebih tinggi yakni Mahkamah Agung.

B. Saran

1. Untuk menciptakan putusan yang bijaksana Majelis Hakim yang memeriksa dan menyelesaikan perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam memberikan pertimbangan hukum hendaknya memperhatikan lebih cermat ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta asas-asas yang terkandung di dalam hukum acara perdata sebagai hukum formil yang pada dasarnya untuk

menegakkan huku materil dan lebih teliti dalam memberikan pertimbangan yang komprehensif serta sesuai fakta-fakta sehingga putusan hakim tersebut menjadi wujud perwajahan peradilan sebagai tempat untuk mewujudkan keadilan.

2. Asas *ultra petitum partium* yang terdapat dalam Pasal 178 ayat (3) HIR dan Pasal 189 ayat (3) RBg pada dasarnya bersifat mutlak untuk mewujudkan suatu kepastian hukum, namun dapat dikesampingkan sepanjang putusan hakim itu mewujudkan keadilan oleh sebab itu penerapan asas *ultra petitum partium* dalam putusan hakim hendaknya memperhatikan keadilan yang menjadi salah satu tujuan hukum yang paling diharapkan oleh pihak-pihak yang berselisih terutama terkait dengan hak-hak menyangkut kesejahteraan hidup seseorang.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ali, Zainuddin, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asnawi, M. Natsir, 2014, *Hermeneutika Putusan Hakim*, UII Press, Yogyakarta.
- Harahap, M. Yahya, 2015, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta.

- Mulyadi, Lilik, 2015, *Putusan Hakim dalam Hukum Acara Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sarwono, 2012, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sani, Abdullah, 1977, *Hakim dan Keadilan Hukum*, Bulan Bintang, Jakarta.
- Syahrani, Riduan, 2016, *Sistem Peradilan dan Hukum Acara Perdata di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ugo, Pujiyo, 2012, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Waluyo, Bambang, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.
- B. Jurnal/Kamus/Tesis**
- Bambang Sugeng Ariadi Subagyono, Johan Wahyudi, Razky Akbar, 2014, “Kajian Penerapan Asas Ultra Petita Pada Petitum Ex Aequo Et Bono”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Vol 29, No.1 Januari-April.
- Dody Haryono, 2010, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No.1 Agustus.
- Fence M. Wantu, 2012 “Mewujudkan Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan Dalam Putusan Hakim di Peradilan Perdata”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo, Vol 12, No.3 September.
- Yakobus Sila, 2013, “Urgensi Moralitas Aparat Penegak Hukum Bagi Superioritas Hukum Dalam Upaya Mencapai Keadilan”, *Tesis*, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- C. Peraturan Perundang-undangan**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (HIR/RBg)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/ PN. PBR.