

**ANALISIS HUKUM TERHADAP ULTRA PETITA DALAM
PUTUSAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL
(Analisis Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapat Gelar Sarjana Hukum*

Oleh:

SYARIF HIDAYAT DAULAY
1906200493



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2023



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari Jumat tanggal 23 Februari 2024. Panitia Ujian skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : Syarif Hidayat Daulay
Npm : 1906200493
Prodi/Bagian : Hukum / Hukum Acara
Judul Skripsi : Analisis Hukum Terhadap Ultra Petita Dalam Putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penguji : 1. Dr. Zainuddin, S.H., M.H. NIDN. 0118047901
2. Ibrahim Nainggolan, S.H., M.H. NIDN. 0101017406
3. Rahmad Abduh, S.H., M.H. NIDN. 0004127204

Lulus, dengan nilai A- Predikat Sangat Baik

Oleh karena dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (SH)

Ditetapkan di Medan
Tanggal, 23 Februari 2024

Ketua

PANITIA UJIAN

Sekretaris

Dr. FAISAL, S.H., M. Hum.
NIDN: 0122087502

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN: 0118047901

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Hukum Terhadap Ultra Petita Dalam Putusan Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial

Nama : Syarif Hidayat Daulay

Npm : 1906200493

Prodi/Bagian : Hukum / Hukum Acara

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 23 Februari 2024

Dosen Penguji

		
<u>Dr. Zainuddin, S.H., M.H</u> NIDN. 0118047901	<u>Ibrahim Nainggolan, S.H., M.H</u> NIDN. 0101017406	<u>Rahmad Abduh, S.H., M.H</u> NIDN. 0004127204

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU



Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila memakai surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi :

NAMA : Syarif Hidayat Daulay
NPM : 1906200493
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : Analisis Hukum Terhadap Ultra Petita Dalam Putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
PEMBIMBING : Rahmad Abduh, S.H., M.H

Selanjutnya layak untuk diujikan.

Medan, 20 Januari 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. Faisal, S.H., M.Hum

NIDN : 0122087502

Dr. Zainuddin, S.H., M.H

NIDN : 0118047901

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini appendesahkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [ig umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [in umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsu) [yt umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : Syarif Hidayat Daulay
NPM : 1906200493
PRODI/BAGIAN : Hukum/Hukum Acara
JUDUL SKRIPSI : Analisis Hukum Terhadap Ultra Petita Dalam Putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

**DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Medan, 20 Februari 2024

DOSEN PEMBIMBING

Rahmad Abduh, S.H., M.H

NIDN : 0004127204



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menaruh surat ini agar diketahui nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syarif Hidayat Daulay
NPM : 1906200493
Program : Strata-1
Fakultas : Hukum
Program Studi : Hukum
Bagian : Hukum Acara
Judul Skripsi : Analisis Hukum Terhadap Ultra Petita Dalam Putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 20 Februari 2024



Syarif Hidayat Daulay



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ditujukan sebagai sumber nomor dan kualitas

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KPI/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : SYARIF HIDAYAT DAULAY
NPM : 1906200493
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS UMUM TERHADAP ULTRA PETITA
DALAM PUTUSAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL (Analisis Putusan Nomor
332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)
PEMBIMBING : RAHMAD ABDUH, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1/September/2023	Diskusi judul	
19/September/2023	Bimbingan Proposal	
15/September/2023	Seminar proposal	
20/September/2023	Bimbingan BAB I	
2/Oktober/2023	Bimbingan BAB II	
16/Oktober/2023	Revisi BAB II	
26/Oktober/2023	Bimbingan BAB III	
14/Desember/2023	Penambahan Referensi	
28/Desember/2023	ACC untuk disidangkan.	

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, S.H., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(RAHMAD ABDUH, S.H., M.H.)

ABSTRAK

ANALISIS HUKUM TERHADAP ULTRA PETITA DALAM PUTUSAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Analisis Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)

SYARIF HIDAYAT DAULAY
NPM : 1906200493

Putusan Pengadilan sebagai produk yang menjadi tipografi pertama suatu tatanan pengadilan, harus memuat pertimbangan hukum yang komprehensif dan memberikan keadilan bagi pihak yang berperkara. Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn. Hakim telah keliru dalam memberikan pertimbangan terhadap perkara PHK. Dalam pertimbangannya hakim tidak melihat adanya itikad buruk pada pihak perusahaan yang menunjukkan bahwa Perusahaan tidak menghendaki Davis Abuimau Karmoy sebagai pekerjanya kembali bekerja. Dalam Pasal 178 ayat (3) HIR dan Pasal 189 Ayat (2) RBg dengan tegas disebutkan bahwa hakim dalam memutus suatu perkara tidak boleh mengambil keputusan melebihi apa yang digugat, yang dikenal dengan asas Ultra Petitum Partium.

Penerapan asas ini dapat dilakukan sepanjang putusan mencerminkan keadilan. Hakim dalam amar putusannya telah menerapkan asas Ultra Petita dengan mengangkat kembali Davis Abuimau Karmoy yang telah diberhentikan oleh Perusahaan. Namun keputusan untuk mengajukan kembali gugatan tersebut tidak sesuai dengan kerangka inti sehingga keputusan tersebut tidak memberikan keadilan.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah: Pertama untuk mengetahui pengaturan hukum penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. kedua, untuk mengetahui pelaksanaan ultra petita terhadap putusan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Ketiga, untuk menganalisis putusan Nomor 332/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Mdn. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Dari permasalahan penelitian terdapat dua hal pokok yang dapat disimpulkan, pertama, hendaknya hakim memberikan pertimbangan yang menyeluruh sesuai dengan fakta dan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak menimbulkan kerugian bagi pihak yang berperkara. Kedua, dengan dianutnya asas Ultra Petitum Partium yaitu putusan hakim tidak memberikan keadilan bagi pekerja/buruh yang terkena PHK maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial hendaknya lebih berhati-hati dalam mencermati kerangka inti gugatan yang digugat oleh penggugat guna mewujudkan keadilan dalam keputusan hakim.

Kata Kunci: Ultra Petita, Pemutusan Hubungan Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabakatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **ANALISIS HUKUM TERHADAP ULTRA PETITA DALAM PUTUSAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Analisis Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)**.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan yang seharusnya ada perbaikan dimasa yang akan datang, karena ilmu dan pengetahuan yang penulis miliki tidak sebanding dengan lautan ilmu yang Allah SWT miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis untuk perbaikan menyusun sebuah karya ilmiah yang lebih baik.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya terima kasih kepada Ibunda tercinta Adelina Lubis dan ayahanda Mhd. Yunan Daulay, terima kasih sudah selalu mendukung dan memberi nasihat, dan tak lupa juga terima kasih kepada keluarga, saudara tersayang. Selanjutnya dengan selesainya skripsi ini perkenankanlah

diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Mhd Teguh Syuhada Lubis, S.H., M.H, selaku Kepala Bagian Hukum Acara Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Terkhusus kepada Bapak Rahmad Abduh, S.H., M.H, selaku dosen pembimbing yang telah banyak membimbing dan memberikan nasihat dan ilmu Penulis selama duduk di bangku perkuliahan dan penulisan skripsi.
7. Serta Bapak dan Ibu dosen yang mengajar di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Jihan Refita Giawa yang sudah menemani dan mensupport penulis dalam penyelesaian pengerjaan skripsi.

Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain

kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya dalam lindungan Allah SWT, Amin, Sesungguhnya Allah mengetahui niat baik hambaNya, *Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Medan, 22 Desember 2023

Hormat saya

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAKi
KATA PENGANTAR.....	..ii
DAFTAR ISI.....	..vi
BAB I PENDAHULUAN.....	..1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	9
2. Faedah Penelitian	9
B. Tujuan Penelitian	10
C. Defenisi Operasional.....	10
D. Keaslian Penelitian.....	12
E. Metode Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	21
A. Ultra Petita	21
B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	23
C. Pengadilan Hubungan Industrial.....	25
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Pengaturan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	29
B. Pelaksanaan Ultra Petita Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	42
C. Analisis Putusan Nomor 332/Pdt.Sus/PHI/2020/PN.Mdn. Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	52

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 angka 2 menyebutkan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik yang sudah mempunyai pekerjaan maupun yang belum/tidak mempunyai pekerjaan. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Upah/imbalan yang dimaksud adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

¹ Pratiwi. Asti. *Studi Kasus tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Pengusaha dalam Putusan PHI Tingkat I Nomor 05/PDT.SUS-PHI/2016/PN.PBR dan Putusan Kasasi Nomor 667 K/PDT.SUS-PHI/2016*. (2018).

Dalam era industrialisasi di atas kemajuan pengetahuan dan teknologi informasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk penyelesaian diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuan dan Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan tersebut di atas. Perselisihan hubungan industrial umumnya terjadi karena dapat ketidaksepahaman dan perbedaan kepentingan antara pelaku usaha dan pekerja.²

Sarana pembaharuan dalam rangka pembangunan, dapat diartikan sebagai penyaluran terhadap kegiatan manusia yang mengarah kepada pembangunan. Jadi, masyarakat memiliki arahan untuk penyaluran pembangunan di bidang ketenagakerjaan demi mewujudkan perkembangan nasional yang akan ditujukan untuk mengawasi, membina, dan mengatur seluruh kegiatan di dunia ketenagakerja sehingga tercapailah keadilan. Pengawasan ini didasari oleh perundang-undangan ketenagakerjaan yang patut dan adanya penyesuaian terhadap tumbuh kembang pembangunan yang sangat cepat terjadi demi mengantisipasi desakan persediaan tenaga kerja, dan tingkatan dalam meraih perlindungan terhadap tenaga kerja.³

Permasalahan yang timbul antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan disebut perselisihan hubungan industrial. Pada ketentuan Pasal 1

² Maswandi. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. Medan. 2017. Halaman. 37

³ Rachmad Abduh. (2023). *Sistem Hukum Pengupahan Tenagakerja Nasional Dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia*. Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. E-ISSN: 2828-3910

Angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan, 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. Tidak selamanya hubungan industrial terjalin dengan harmonis dan dinamis. Pameo menyatakan, perselisihan hubungan industrial senantiasa akan terjadi sepanjang masih ada pekerja dan pengusaha. Hal ini dipicu dari adanya perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha yang pada gilirannya menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial.⁴ Hubungan industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar-lancar saja dalam arti tidak ada permasalahan yang timbul dari hubungan industrial. Ini terbukti dengan banyaknya pemberitaan di media massa saat ini yang memberitakan perselisihan-perselisihan di dalam hubungan industrial tersebut.

Banyaknya faktor yang menjadi penyebab dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang antara lain adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) atau karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja.⁵ Tenaga kerja mempunyai peran ganda dalam pembangunan, yaitu; Pertama, tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan

⁴ *Op. Cit.* Pratiwi. Asti. Halaman. 4

⁵ *Op.Cit.* Maswandi. halaman.37.

produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam eraglobal.

Berkaitan dengan pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan kerja; ini merupakan sesuatu yang penting dalam rangka pengembangan pembangunan pembangunan nasional dalam sistem hubungan industrial yang menekankan pada kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak kepentingan tenaga kerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan berusaha meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan memberikan kepastian hukum bagi pekerja.⁶

Pengaturan tentang penyelesaian perselisihan baik perselisihan hak, perselisihan pemutus hubungan kerja (PHK), perselisihan serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, di dalam Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004, tentang Pengadilan Hubungan Industrial (PPHI) sudah diatur secara lengkap. Khusus untuk pemutusan hubungan kerja (PHK), tidak saja diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004, akan tetapi juga dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah diatur secara jelas mulai pasal 150 sampai 172.⁷ Oleh karena itu secara umum pembangunan dan pembinaan

⁶ Ujang Charda. *Wawasan Yuridika*. Subang. 2017. halaman.3.

⁷ Darwis Anatami. *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan*

hubungan industrial serta hubungan usaha dengan pekerja telah memperoleh landasan konstitusional dalam tertib hukum di Indonesia. Permasalahan ketenagakerjaan atau yang dikenal dengan istilah sengketa atau perselisihan hubungan industrial yang utama saat ini meliputi perselisihan-perselisihan yang berhubungan dengan hak, kepentingan, PHK dan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Perselisihan tersebut muncul disebabkan oleh ketidak sepakatan dalam hal-hal hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun peraturan kerja bersama selama masa kerja.

Yuridiksi Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, khusus mengatur penyelesaian sengketa melalui arbitrase, konsiliasi, mediasi, negosiasi, konsultasi, dan pendapat para ahli. Penyelesaian melalui arbitrase hanya sengketa dibidang perdagangan dan mengenai hal yang menurut hukum dikuasai sepenuhnya oleh para pihak yang bersengketa. Secara umum pranata penyelesaian sengketa alternatif dapat digolongkan ke dalam; yaitu berdasarkan pada sifat keterlibatan pihak ketiga yang menangani proses penyelesaian sengketa alternatif tersebut, pranata alternatif penyelesaian sengketa ke dalam mediasi.⁸

Rumusan pengertian tentang perjanjian menurut KUHPdata tersebut memberikan konsekuensi hukum bahwa dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana satu pihak adalah pihak yang wajib berprestasi (debitor) dan pihak lainnya adalah pihak yang berhak atas prestasi tersebut (kreditor) *Blacks law Dictionary* mengartikan kontrak sebagai suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan

Hubungan Industrial, Vol. 10 No.2. 2015. halaman, 293.

⁸ Akbar Pradima. *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan*. Surabaya. 2013. halaman. 2.

suatu tindakan tertentu.⁹ Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial tersebut di dalamnya mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.¹⁰

Proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada dasarnya yang menggunakan hukum acara perdata yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali diatur lain dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPHI). Ketentuan tersebut telah termasuk dalam pasal 57 UUPHI. Hukum Acara Perdata meliputi ketentuan-ketentuan yang selain memberi jalan dan cara bagaimana seseorang yang merasa hak pribadinya dilanggar orang lain, harus bertindak untuk dapat memulihkan kembali haknya itu tanpa melanggar hukum yang dilakukan dengan cara meminta bantuan pengadilan.¹¹ Perkara yang diajukan ke Pengadilan, setelah diperiksa dan dipertimbangkan haruslah berakhir dengan adanya suatu keputusan Hakim/Pengadilan (vonnis).¹² Hal ini termasuk termasuk pula perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Asas-asas yang berlaku dalam melaksanakan tugasnya untuk memutus suatu

⁹ Abdul Hakim Siagian. (2015). *Hukum perdata*. Medan. Halaman 138.

¹⁰ Andika Kharis Akhmadi. Ghifari Ridhaimaduddin Madjid. Mutya Deliantika. Sheila Mutia. *Ultra Petita Yang Dilakukan Oleh Hakim Dalam Penyelesaian Sengketa Pengadilan Hubungan Industrial*. Pamulang, 2021. halaman. 321.

¹¹ H. M. Abdurrachman, *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti, 2014. halaman. 3.

¹² *Ibid.* halaman. 101.

perkara.¹³ Salah satu asas yang tidak dapat diabaikan, ketika mengakhiri suatu perkara oleh hakim dengan suatu putusan, putusan dijatuhkan oleh hakim dengan disertai alasan-alasan yang didasari atas hukum positif. Meskipun demikian, hakim dalam mempertimbangkan serta mengadili suatu perkara tidak dapat mengesampingkan satupun tuntutan/ petitum yang tercantum dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat ke Pengadilan.

Kekuasaan Hakim dalam memutus suatu perkara dengan memperhatikan seluruh petitum dalam gugatan tetap harus sejalan dengan Pasal 178 Ayat (3) H.I.R dalam pasal 189 (3) Rbg, ditegaskan bahwa adanya larangan untuk melakukan Ultra Petita. Menurut I.P.M. Ranuhandoko, ultra petita adalah putusan hakim yang dijatuhkan terhadap suatu perkara tetapi putusan yang tersebut melebihi apa yang dimohonkan oleh penggugat.¹⁴ Tidak bolehnya melakukan ultra petita mengampu pada tujuan, yang menjaga hakim tidak melakukan perbuatan sewenang-wenang dalam mengadili suatu perkara berdasarkan pertimbangan-pertimbangannya sendiri, karena batasannya ada pada apa yang dimohonkan Penggugat dalam gugatan.¹⁵ Hakim yang melakukan ultra dianggap telah melampaui yuridiksi atau wewenangnya, biasanya disebut dengan ultra vires. Akan tetapi putusan ultra petita tersebut tercermin dalam putusan yang menyelesaikan perkara perselisihan pemutus hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Putusan yang mengandung ultra petita dapat dinyatakan cacat (invalid). Atas timbulnya putusan dari perkara perselisihan pemutus

¹³ Sarwono. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011. halaman. 18

¹⁴ I.P.M. Ranuhandoko, *Terminolohi Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika. 2000. halaman. 522

¹⁵ Djamanat Samosir, *Hukum acara Perdata. Tahap-Tahap Penyelesaian Perkara Perdata*. Bandung : Nuansa Aulia. 2011. halaman. 17.

hubungan kerja melebihi apa yang dituntut oleh Penggugat, berdasarkan hirarki upaya hukum terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.¹⁶

Mahkamah Agung berhak membatalkan putusan atau penetapan dari suatu pengadilan dalam tingkat kasasi.¹⁷ Hal tersebut haruslah sejalan dengan ketentuan Pasal 30 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung, yang mana berbunyi :

- 1) Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:
 - a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang
 - b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku
 - c. Lalai memenuhi syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Ketentuan diatas jelas dapat dilihat bahwa ketika terdapatnya suatu putusan yang melampaui batas wewenang, yang mana hakim memutus melebihi yang diminta, maka Mahkamah Agung sebagai *judex jurix* dapat membatalkan penetapan putusan *judex facti*.¹⁸ Kadang kala suatu ketentuan hukum telah disusun dengan begitu ideal, akan tetapi tidak dapat dielakkan bahwa ketika menerapkan hukum dalam kehidupan bermasyarakat terdapat perbedaan ataupun

¹⁶ Juanda Pangaribuan. *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*. Jakarta : MISI. 2017. halaman. 382.

¹⁷ Bambang Sugeng Ariadi S. Johan Wahyudi. Razky Akbar. *Kajian Asas Ultra Petita pada Petitum Ex Aequo et Bono*. Jurnal Yuridika, Vol. 29 No. 1. (Periode Januari-April. 2014).

¹⁸ Pangaribuan. *Op.Cit.*halaman. 385.

ketidaksesuaian dengan apa yang sudah diatur. Mengenai pengaturan tersebut di atas, terdapat perbedaan yang diterapkan dalam putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn.

Putusan dari perkara tersebut, menolak permohonan yang diajukan sebagai bentuk upaya hukum dari putusan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial, yang melebihi apa yang dimohonkan oleh pihak Penggugat. Meskipun hakim dalam menjatuhkan putusan tersebut dengan didasarkan atas itikad baik maupun untuk kemaslahatan untuk orang banyak.

Putusan yang mengandung ultra petita tidak dapat serta merta dibenarkan, karena pada prinsipnya hakim tidaklah diperkenankan menambah sendiri hal-hal yang tidak diminta. Berdasarkan penjelasan diatas menjadi bukti bahwa terdapat ketidaksesuaian antara putusan Putusan tingkat-1 dengan peraturan perundang-undangan pada tingkat-1 karena dapat membatalkan putusan yang mengandung ultra petita. Permasalahan ini adalah hal yang membuat penulis tertarik untuk meneliti dan membahasnya. Oleh karena itu penulis memutuskan untuk membahas permasalahan ini dengan judul **“ANALISIS HUKUM TERHADAP ULTRA PETITA DALAM PUTUSAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Analisis Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)”**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, untuk mencapai tujuan maka dalam penelitian ini akan menguraikan permasalahan terkait beberapa hal, sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaturan hukum penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial?
- b. Bagaimana pelaksanaan ultra petita terhadap putusan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial?
- c. Bagaimana analisis putusan nomor 332/Pdt.Sus/PHI/2020/PN.Mdn. Pada penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial?

2. Faedah Penelitian

Merujuk pada masalah yang akan di teliti sebagaimana disebutkan di atas, penelitian ini diharapkan memberikan faedah sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan, memperluas pengetahuan di bidang hukum Acara, khususnya mengenai Ultra Petita Dalam Putusan Penyelesaian Sengketa Pemutus Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial.

- b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan teoritis atau informasi bagi mahasiswa, masyarakat, penegak hukum, bangsa dan Negara sehingga dapat memecah permasalahan yang berhubungan dengan Ultra Petita Dalaam Putusan Penyelesaian Sengketa Pemutus Hubungan Kerja Di Pengadilan

Hubungan Industrial, agar penerapan hukum sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan ultra petita terhadap putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Untuk menganalisis putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn. Pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkret dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya.

1. Ultra Petita

Ultra Petita adalah penjatuhan putusan oleh Majelis Hakim atas suatu perkara yang melebihi tuntutan atau dakwaan yang diajukan oleh Jaksa Penuntut Umum.¹⁹ Ultra petita dalam hukum formil mengandung pengertian penjatuhan putusan atas perkara yang tidak dituntut atau meluluskan lebih dari pada yang

¹⁹ Pasal 178. *HIR.RBg.*

diminta. Ultra petita menurut I.P.M.Ranuhandoko adalah melebihi yang diminta.²⁰ Ultra petita sendiri banyak dipelajari di bidang hukum perdata dengan keberadaan peradilan perdata yang lebih tua berdiri sejak ditetapkan kekuasaan kehakiman di Indonesia.

Pijakan hukum ultra petita sendiri diatur dalam Pasal 178 ayat (2) dan (3) Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR) serta padanannya dalam Pasal 189 (2) dan (3) Reglement tot Regeling van het Rechtswezen in de Gewesten Buiten Java en Madura (RBg) yang melarang seseorang hakim memutus melebihi apa yang dituntut (petitum).

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pegawai/ buruh dan pengusaha. Menurut Kuncoro, pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai adanya pemberhentian hubungan kerja secara permanen antara instansi dengan karyawan.²¹ Adapun penyebab terjadinya PHK adalah sebagai berikut;

- a. PHK demi hukum
- b, PHK karena melanggar janji
- c. PHK kondisi tertentu
- d. PHK sepihak

Dilansir dari laman Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia ada 3,6 juta tenaga kerja yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada tahun 2020.

²⁰ I.P.M Rahuhandoko. *Op.Cit.* halaman. 522.

²¹ Phuty Umul Amaliah. *Pemutusan Hubungan Kerja Dan Dampak Yang Menyertainya.* Malang. halaman. 171.

Sebanyak 3,6 juta tenaga kerja yang menjadi pengangguran dikarenakan Pemutusan Hubungan Pekerjaan pada tahun 2020.²²

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang dibentuk berdasarkan Undang-undang No 2 tahun 2004 (UUPHI) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan tersebut mulai operasional sejak tanggal 14 januari 2006 berdasarkan Perpu Nomor 1 Tahun 2005 tentang penangguhan mulai berlakunya UU No. 2 Tahun 2004, adalah merupakan salah satu pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum (perdata).²³ Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran di lapangan maupun kepustakaan, penulis meyakini bahwa penelitian yang meneliti tentang “Ultra Petita Dalam Putusan Penyelesaian Sengketa pemutus Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial”. Penulis meyakini telah banyak peneliti sebelumnya yang mengangkat

²² Dikutip dari <https://smartlawyer.id/mengatasi-phk-rona-asfuzi-rambe/>

²³ Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

tentang Ultra Petita dalam suatu putusan inti dari judul penelitian. Namunn berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok pembahasan yang penulis teliti terkait **“Analisis Hukum Terhadap Ultra Petita Dalam Putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Analisis Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)”**. Firman Allah Swt dalam surah Al Isra’ ayat 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya : Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.

Berikut uraian terkait karya tulis yang mendekati atau hampir mendekati dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti :

1. Skripsi Rizka Meisa, NIM. 110710101193. Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Jember, yang berjudul “Ultra Petita Oleh Hakim Dalam Penegakan Hukum Pidana Di Indonesia”. Dalam Penelitian ini Penulis menulis tujuan penelitiannya adalah untuk tambahan bahan referensi bagi penulisan yang membahas topik serupa juga menumbuh kembangkan hukum pidana kearah yang lebih baik, dan untuk memberikan masukan

dan gagasan terhadap kemajuan dan perkembangan hukum pidana di Indonesia.

2. Skripsi Irfan Roihan, NPM. 1302013086. Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Yasri Jakarta, yang berjudul “Penyimpangan Terhadap Larangan Ultra Petita Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Analisis putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PBR Jo. Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016)”. Dengan tujuan penelitian, untuk mengkaji ketepatan penerapan ultra petita dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari prespektif hukum perburuhan di Indonesia., untuk mengkaji ketentuan mengenai perlindungan bagi buruh yang mengalami kecelakaan kerja sehubungan pemenuhan hak nya atas upah, dan untuk mengkaji pandangan menurut hukum Islam mengenai ultra petita.
3. Skripsi Afsya Darmawan. NIM. 151010350. Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Ultra Petita Dalam Menentukan Hak Dan Kewajiban Para Pihak (Analisis Putusan No. 1360/Pdt-PHI/2015/PN.PBR. Dengan tujuan penelitian 1. Untuk mengetahui dalil-dalil yang apa saja dasar pertimbangan hakim dalam memberi putusan ultra petita dalam hukum acara perdata. 2. Menjelaskan bahwa penyimpangan terjadi pada kondisi asas non ultra petita yang dilakukan hakim.

E. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah tipe penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara hanya meneliti bahan pustaka.²⁴ Objek penelitian ini ialah mengenai Analisis Putusan perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn, yang memutus perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan putusan yang amarnya mengandung ultra petita.

1. Jenis Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dari penulisan ini adalah penelitian hukum normatif. (Yuridis normatif). Diartikan sebagai sesuatu yang sesuai dengan persyaratan keahlian Hukum.²⁵ Tujuan dilakukan penelitian normatif (yuridis normatif) adalah untuk mengetahui bagaimana Ultra Petita Dalam Putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Analisis Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn). Amirudin dan Zainal Asikin menjelaskan bahwa penelitian Hukum menepatkan Hukum sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan adalah penelitian Hukum doktrinal atau penelitian Hukum normatif.²⁶

Pendekatan Penelitian penulis menggunakan kasus (case approach) dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Dan jenis pendekatan

²⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hal. 13-14

²⁵ Bahder Johan Nasution. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju. halaman 88

²⁶ Amiruddi dan Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawalipers, halaman 118

penelitian ini Pendekatan kasus (case approach) dalam penelitian normatif mempunyai tujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Pendekatan jenis ini biasanya digunakan mengenai kasus-kasus yang telah mendapat putusan. Kasus-kasus tersebut bermakna empirik, namun dalam suatu penelitian normatif, kasus-kasus tersebut dapat dipelajari untuk memperoleh suatu gambaran terhadap dampak dimensi penormaan dalam suatu aturan hukum dalam praktik hukum, serta menggunakan hasil analisisnya untuk bahan masukan (input) dalam eksplanasi hukum.

Penelitian jenis ini bersifat monografis atau tinjauan kepustakaan. Demikian juga Soejono Soekanto dan Sri Mammudji menjelaskan bahwa penelitian Hukum yang menganalisa beberapa bahan pustaka dan data sekunder belaka adalah Hukum normatif. Maka penelitian ini berdasarkan jenis pendekatan yang digunakan adalah penelitian Hukum normatif.²⁷ Jenis penelitian ini normatif ini bertujuan menganalisis permasalahan yang dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan Hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan.²⁸

²⁷ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji. 2006, *Penelitian Hukum Normatif: suatu tinjauan singkatan*, Jakarta: Rajawali grafindo Persada, halaman 14

²⁸ Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa fakultas Hukum UMSU*. Medan: Pustaka Prima, halaman 19

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.²⁹ Serta menganalisis masalah-masalah yang timbul yang berhubungan dengan hal tersebut secara terperinci dan kritis selanjutnya mencoba menarik kesimpulan dan memberikan masukan berupa saran.

3. Sumber Data

- a. Data Primer Bersumber langsung dari tempat putusan dikeluarkan, Pengadilan Negeri Medan
- b. Data Sekunder
 - 1) Bahan Hukum Primer yaitu peraturan Perundang-undangan, dalam penelitian ini dipergunakan yaitu Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn, UUPHI dan *HIR* dan *Rbg* pasal 178
 - 2) Bahan Hukum Sekunder yaitu berupa buku, jurnal dan sumber lain yang memuat penjelasan yang berkaitan secara konseptual dan teoritis dengan objek kajian, dan guna menemukan jawaban atas isu hukum yang diangkat maka teknik deskriptif digunakan sebagai suatu teknik analisis bahan hukum.
- c. Bahan Hukum Tersier yaitu memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa hukum, Ensiklopedia, internet, dan sebagainya.

²⁹ *Ibid.* halaman. 19

4. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara dan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan (*library research*) dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Offline*, yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan didalam maupun di luar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.
- b. *Online*, yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet untuk menghimpun data sekunder yang dibutuhkan.

5. Analisi Data

Analisis data adalah kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Analisis data menguraikan tentang bagaimana memanfaatkan data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan permasalahan penelitian. Jenis dari analisis data terdiri dari kualitatif dan kuantitatif.³⁰ Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dianalisis dengan analisis kualitatif yaitu dengan memberikan interpretasi terhadap data yang diperoleh di lapangan serta melalui telaah pustaka, selanjutnya diberikan interpretasi melalui kaedah-kaedah Hukum positif yang berhubungan dengan

³⁰ Ida Hanifah, *Op. Cit*, halaman. 21.

pembahasan ini. Kemudian dalam merumuskan kesimpulan dengan menggunakan penyimpulan secara Deduktif, yakni menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum untuk dapat ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. Seperti memulai dari asas atau prinsip hukum dan aturan hukum terhadap permasalahan yang diteliti.³¹

³¹ Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram : University Pers. Halaman.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Ultra Petita

Ultra Petita adalah penjatuhan vonis atau putusan atas perkara yang tidak dituntut atau mengabulkan tuntutan melebihi apa yang diminta oleh Jaksa Penuntut Umum. Ultra Petita menurut I.P.M Ranuhandoko dalam buku Putusan Ultra Petita suatu perkara adalah melebihi yang diminta.³² Yahya Harahap turut mendefinisikan Ultra Petita sebagai hakim yang mengabulkan tuntutan melebihi atau diluar dari apa yang dituntut.³³ Ketentuan ini berdasarkan H.I.R pasal 178 ayat (2) dan ayat (3) Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR), serta RBg Pasal 189 ayat (2) dan (3) Reglement tot Regeling van het Rechtswezen in de Gewesten Buiten Java en Madura (RBg), yang melarang seseorang hakim memutus melebihi apa yang dituntut (Petitum).³⁴

Tindakan Hakim yang melanggar asas ultra petita ini dapat dipersamakan dengan tindakan yang tidak sah karena dianggap sama dengan melakukan pelanggaran terhadap prinsip rule of law, sehingga putusan tersebut tidak dapat dibenarkan dan dapat dibatalkan apabila secara nyata hakim memutus melebihi apa yang dituntut oleh pihak-pihak yang berperkara dan berkepentingan atau hakim memutus hal-hal yang telah jelas tidak diminta oleh penggugat. Didalam hukum perdata berlaku asas hakim bersifat pasif atau hakim “tidak berbuat apa-

³² Rosalina Devi Kusumaningrum, *Putusan Ultra Petita dalam perkara pidana*. (Yogyakarta : Jurnal Putusan Ultra Petita dalam perkara pidana. 2017). halaman. 3.

³³ Yahya Harahap, *Hukum Acara Pidana Tentang Gugatan Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008). halaman. 801.

³⁴ Haposan Siallagan, *Masalah Putusan Ultra Petita Dalam Pengujian Undang-undang*, *Mimbar Hukum*, XXII, 1 Februari, 2010, halaman. 74

apa”, dalam artian ruang lingkup atau luas pokok sengketa yang diajukan kepada hakim untuk diperiksa pada dasarnya ditentukan para pihak yang berperkara. Hakim hanya menimbang hal-hal yang diajukan para pihak yang tuntutan hukum yang didasarkan kepadanya. Hakim hanya menentukan, adakah hal-hal yang diajukan dan dibuktikan para pihak itu dapat membenarkan tuntutan hukum mereka. Ia tidak boleh menambah sendiri hal-hal yang lain, dan tidak boleh memberikan lebih dari yang diminta Ultra petita dalam hukum formil mengandung pengertian penjatuhan Putusan asas perkara yang tidak dituntut atau meluluskan lebih dari yang diminta.³⁵

Pada prinsipnya, hakim bebas dan mandiri dalam menentukan hukuman. Tetapi tetap ada batas-batas yang mengatur agar tidak terjadi kesewenangan-wenangan dan aturan-aturan tersebut haruslah dipatuhi. Dalam praktiknya, hakim sudah berkali-kali menjatuhkan vonis penjara, majelis hakim beberapa kali menaikkan jumlah denda atau uang pengganti yang harus dibayarkan terdakwa.³⁶

Adalah kewenangan daripada seorang hakim memutus suatu perkara sesuai dengan fakta yang hadir dipersidangan dan keyakinannya memberikan putusan pemidanaan melebihi apa yang diuntut oleh Penggugat apabila memang benar-benar dirasa adil dan rasional, dan tidak dapat dipungkiri bahwa tuntutan yang diberikan dari Penggugat tidaklah selalu sesuai dengan apa yang dimaksud oleh peraturan perundang-undangan.

³⁵ Miftakhul Huda, Ultra Petita, Jakarta : Majalah Konstitusi BMK, No. 27. Maret 2009, halaman. 63.

³⁶ Muhammad Yasin, “Batasan Ultra Petita dalam Putusan Perkara Pidana”, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/batasan-iultra-petita-i-dalam-putusan-perkara-pidana-lt59127a57206a8/>

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha diatur dalam pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permasalahan dalam penulisan ini adalah, bagaimana tindakan karyawan terhadap perusahaan yang melauan PHK tidak susiai dengan masa kerja yang tertulis di pasal 156 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).³⁷

Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, ayat 1 berbunyi, “Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut ;

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/ atau mengedarkan narkoba, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja

³⁷ Muhammad Rasyiq Fadlan. Rini Irianti Sundary. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU. No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*

- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- h. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara
- i. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Jenis kesalahan berat lainnya dapat diatur dalam perjanjian perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PP/PKB), tetapi apabila terjadi PHK karena kesalahan berat tersebut, harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang. Demikian juga sebelum melakukan PHK, harus terlebih dahulu melalui mekanisme yang ditentukan, misalnya dengan memberi surat peringatan untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan PP/PKB.³⁸

Dalam Q.S. (*An-Najm: 39*) Allah SWT Berfirman :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “*Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya.*” (*An Najm: 39*).

³⁸ Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta. 2009. Halaman. 74.

C. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial. Adalah jalan penyelesaian penyelesaian Bagi pihak yang kontra terhadap saran mediator dan juga konsiliator, mereka dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Tugas daripada Pengadilan ini ialah mengadili perkara PHI, perselisihan Pemutusan hubungan kerja PHK, serta menerima permohonan untuk melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.³⁹

Penyelesaian sengketa melalui PHI tetap mendapat kritikan dengan adanya persepsi bahwa Penyelesaian sengketa melalui PHI tetap mendapat kritikan dengan adanya persepsi bahwa dengan sistem PHI, penyelesaian sengketa menjadi lebih lama, dan tidak berkepastian hukum. Hal ini menyebabkan terganggunya produktivitas perusahaan. Pihak yang tidak menyetujui penyelesaian sengketa melalui PHI menghendaki agar UU PPHI dicabut dan dibuatkan aturan yang tepat untuk mengatur.

Lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dapat mewujudkan sistem penyelesaian sengketa yang memenuhi kriteria cepat, sederhana, berbiaya murah dan dapat melindungi pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi para tenaga kerja. Pihak yang menginginkan pembubaran PHI memberikan gambaran bahwa sebetulnya peradilan khusus Penyelesaian Perselisihan Perburuhan seperti P.4.P/ P.4.D sebagaimana yang diatur Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 adalah cukup ideal bila ada perbaikan atau revisi dalam penentuan panitia *ad hoc*, kepastian waktu, dan kepastian eksekusi.

³⁹ Ahmad Zairuddin. *Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum : Vol, 2. No. 1 (2022). Halaman. 58.

Aspek materiil (substansi) dalam permasalahan hubungan industrial bukan hanya yang harus, namun aspek formal (prosedur) juga perlu diperhatikan. Agar Tata cara penyelesaian PHI menurut UU PHI antara lain adalah:

1. Bipartit

Ketentuan penulisan secara bipartit ini berpedoman kepada norma: Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat. istilah bipartit tidak ditemukan dalam rumusan undang-undang tersebut, namun dari kata-kata “antara pengusaha dan pekerja/buruh” dapat diartikan adanya dua pihak, istilah tersebut berasal dari kata *Bipartite* yang dalam peraturan terdahulu. penyelesaian secara bipartit ini dalam kepustakaan tentang *Alternative Disputes Resolution* dikenal penyelesaian secara negosiasi yang berasal dari bahasa inggris *Negotiation* yang berarti perundingan atau musyawarah.

2. Mediasi

Apabila penyelesaian secara bipartit gagal dan konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh keduabelah pihak, yang harus dilakukan berikutnya adalah penyelesaian secara mediasi yang sifatnya wajib (bandatori). Penyelesaian hubungan industrial secara mediasi dilakukan oleh seorang penengah yang disebut mediator, sedangkan mediasi diartikan sebagai proses untuk menyelesaikan sengketa dengan bantuan pihak ketiga yang netral

mediasi merupakan proses negosiasi penyelesaian masalah dimana satu pihak luar, tidak berpihak, netral, tidak bekerja bersama dengan pihak yang bersengketa, untuk membantu mereka untuk mencapai suatu kesepakatan hasil negosiasi yang memuaskan.

3. Konsiliasi

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa penyelesaian hubungan industrial melalui konsiliasi adalah pilihan alternatif yang bersifat pilihan yang dilakukan secara sukarela dan bukan hal wajib sebagaimana penyelesaian secara bipartit dan mediasi.

Yang dimaksud dengan konsiliasi hubungan industrial adalah cara menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/seikat buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

4. Arbitrase

Penyelesaian secara arbitrase ini dimungkinkan apabila telah disepakati oleh keduabelah pihak yang dituangkan dalam suatu perjanjian tertulis. Perjanjian ini dibuat dalam rangkap tiga dimana pihak-pihak mendapatkan satu rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. atas dasar perjanjian tersebut para pihak dapat memilih atau menunjuk arbiter tunggal atau majelis dari daftar yang ditetapkan oleh menteri dan wilayah pekerjaan arbiter meliputi seluruh wilayah indonesia. Bahwa penyelesaian hubungan

industrial melalui arbitrase hanyalah meliputi: perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter harus memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam pasal 31 ayat 1 undang-undang nomor 2004.⁴⁰

Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini Sering kali menimbulkan konflik, pengusaha memberikan/mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan diterima oleh pekerja/buruh. Tetapi terkadang pekerja/buruh mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha, maka akibatnya sudah bisa diterka, akan menimbulkan konflik atau perselisihan: yang dalam UU No, 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial,

Sudah dikemukakan, yang menjadi pokok pangkal dari perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha pada umumnya berkisar pada masalah-masalah

- a. Pengupahan,
- b. Jaminan sosial,
- c. Perilaku pengusaha yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai engan kepribadian,
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban,
- e. Adanya masalah pribadi.⁴¹

⁴⁰ Manahan M.P Sitompul . (2021). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. Halaman 111-119.

⁴¹ H. Zaeni Asyhadie. Rahmawati Kusuma. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam*

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan ketertiban masyarakat. Menurut Molenaar, Hukum Ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan pengusaha.⁴²

Peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan telah membawa perubahan mendasar dalam hal menjadikan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yaitu sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya hubungan perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, sedangkan sifat hukum publik dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan dibidang ketenagakerjaan dan ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah.⁴³

Secara yuridis tenaga kerja memang bebas memilih dan menentukan nasibnya, bebas memilih dan menentukan pekerjaan yang disukainya. Hal ini

Teori Dan Praktik Di Indonesia. Jakarta Timur : PRENADAMEDIA GRUP. Halaman. 188.

⁴² Benri Sitinjak. Ediwarman. *Penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan*. 2014. Jurnal Mercatoria. Vol. 7. No.1. halaman. 20-21.

⁴³ *Op. Cit.* Rachmad Abduh. Halaman. 107

dapat dipahami karena prinsip di negara kita adalah "tidak seorang pun boleh diperbudak, diperulur, dan diperhamba". Perbudakan dan perhambaan merupakan perbuatan yang melanggar hak asasi manusia. Namun, secara sosiologis/kemasyarakatan buruh/tenaga kerja merupakan orang yang tidak bebas karena ia dipaksa bekerja dan mengikuti majikannya di mana ia berada. sebagian besar tenaga kerja di Indonesia merupakan tenaga kerja yang tidak memiliki bekal hidup berupa keahlian dan keterampilan, selain tenaganya. majikan/pengusaha yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja bahkan dapat dikatakan pengusahalah yang menentukan hidup dan matinya tenaga kerja. Dalam praktiknya, baik secara jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja merupakan pihak yang tidak bebas. Untuk melindungi tenaga kerja yang demikian tadi ada perlindungan yang diterapkan dengan cara. Adapun sifat privat ditandai dengan adanya hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 50 UUKK yang menegaskan bahwa "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja." Hak ini menegaskan bahwa perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.⁴⁴

Dalam sistem hubungan industrial adakalanya terjadi perselisihan/ketidaksesuaian pendapat dalam hubungan kerja. Aturan hukum untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan atau hukum acaranya diatur dalam UndangUndang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya disebut dengan UUPPHI. Berkenaan dengan

⁴⁴ *Ibid.* halaman. 110.

hukum acara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 57 UUPHI yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku di Pengadilan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 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. Ini artinya selain UUPPHI masih terdapat hukum acara yang lain, yaitu undang-undang yang berlaku pada peradilan umum salah satunya HIR/RBG.⁴⁵

Hukum ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 mengandung aspek Hukum Perdata yang secara gamblang dapat ditelusuri dengan adanya dua perbuatan dalam hubungan industrial yang menimbulkan akibat hukum tertentu, *Pertama*, perbuatan wanprestasi (cedera janji) sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 KUH Perdata yang telah merumuskan pada pokoknya adalah apabila satu pihak yang bersepakat tidak memenuhi kewajibannya sesuai isi kesepakatan, maka pihak tersebut dinyatakan telah lalai (wanprestasi) dan oleh karena itu wajib mengganti biaya, rugi dan bunga kepada pihak lainnya, *Kedua*, perbuatan melawan hukum yang diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata sebagai syarat sahnya suatu perjanjian secara umum telah diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, sedangkan secara khusus dalam perjanjian hubungan industrial diatur bahwa perjanjian kerja disebut atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

⁴⁵ Manahan. M.P. Sitompul. 2021. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/ Buruh Indonesia*. Depok : PT Raja Grafindo Persada. Halaman. 107-108.

- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁶

Pada prinsipnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) telah mengatur tentang apa saja keadaan dan bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari PHK. Kalaupun tidak bisa dihindari pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Kalau perundingan itu mentok, maka PHK baru bisa dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum. Artinya PHK itu dianggap sama sekali tidak pernah ada. Hal itu ditegaskan dalam pasal 155 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan.⁴⁷

Jika dalam hubungan antara pihak yang satu dengan yang lainnya baik itu hubungan bermasyarakat, hubungan kerja, hubungan kerja sama, hubungan bisnis maupun hubungan bernegara ada ketentuan yang ada dalam hukum positif dan atau perjanjian yang telah disepakati bersama oleh para pihak yang

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ Yani Nurfatimah. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang diPutus Hubungan Kerja*. Padecta (2015). Volume. 10. Nomor 2. Halaman. 218-219.

berkepentingan, maka pihak-pihak yang telah melakukan pelanggaran dan telah mengakibatkan kerugian pihak yang lain dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Misalnya: Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, HIR/Rbg. Pelanggaran terhadap sanksi-sanksi yang ada dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam praktik dapat diajukan suatu tuntutan dan atau gugatan oleh pihak yang dirugikan kepada pihak yang telah melakukan pelanggaran sanksi.⁴⁸

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 hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebelum dikenal istilah perselisihan hubungan industrial, istilah yang digunakan adalah perselisihan perburuhan. Dan yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Salah satu objek perselisihan perburuhan ini adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap buruh sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.⁴⁹

⁴⁸ Rachmad Abduh. 2020. *Hukum Perdata Dalam Yurisprudensi*. Deli Serdang : PT. Bunda Media Grup. Halaman. 11.

⁴⁹ *Op.Cit.* Manahan M.P Sitompul. halaman. 99.

Pada umumnya, pihak-pihak yang bersengketa lebih suka menyelesaikan sendiri secara musyawarah dengan pihak yang bersangkutan tanpa melalui atau bantuan dari pihak ketiga. Hal ini dapat bergantung pada itikad baik dari kedua belah pihak serta tingkat kerumitan sengketa itu sendiri, apabila masing-masing pihak punya tekad yang sungguh-sungguh untuk menyelesaikan sengketa, maka ia akan terselesaikan dengan mudah.⁵⁰ Akan tetapi, apabila sengketa itu tidak mungkin/ tidak berhasil diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang bersengketa tentunya diperlukan adanya pihak ketiga untuk membantu menyelesaikannya. Pihak ketiga ini dapat berupa perorangan, badan swasta atau lembaga pemerintahan, seperti Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁵¹ Perbedaan pendapat antara pekerja/ buruh dengan pengusaha telah menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang juga dapat diselesaikan di pengadilan PHI.

Lahirnya PHI yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah menggantikan cara penyelesaian perselisihan perburuhan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK.⁵² Keberadaan PHI dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 dipandang mampu mengakomodir perkembangan di bidang ketenagakerjaan khususnya perselisihan antara buruh dengan pengusaha. Oleh karena itu dalam UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan mensyaratkan pihak yang berperkara haruslah serikat buruh berhadapan dengan pengusaha.

⁵⁰H.A. Mukti Arto. 2017. *Teori Dan Seni Menyelesaikan Perkara Perdata Di Pengadilan*. Depok : Kencana. Halaman. 34.

⁵¹ *Ibid.* halaman. 35.

⁵² *Op.Cit.* Manahan M.P Sitompul.. halaman.121.

Mekanisme penyelesaian perselisihan antara buruh dengan majikan yang diatur dalam UU Nomor 22 Tahun 1957 dan UU Nomor 12 Tahun 1964 dikenal beberapa tahapan yaitu:

1. Serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan secara damai dengan jalan perundingan, bila tidak tercapai penyelesaian maka dilanjutkan tahap berikut:
2. Salah satu pihak membuat surat pemberitahuan kepada pegawai (Kementerian Perburuhan) untuk memberikan perantaraan dalam mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut, bila pegawai berpendapat perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan ini, maka dilanjutkan tahap berikutnya:
3. Pegawai perantara segera menyerahkan penanganan perselisihan ini kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan memberitahukan kepada para pihak,
4. P4D yang telah menangani perselisihan dengan perantaraan ini selanjutnya melakukan perundingan-perundingan dengan para pihak yang tujuannya adalah mencapai perdamaian dalam menyelesaikan perselisihan. P4D berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat bilamana perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan suatu anjuran yang dibuat oleh Panitia,
5. Selanjutnya terhadap putusan P4D berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat tersebut, salah satu pihak yang berselisih

dapat memintakan pemeriksaan ulang kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P4P) dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan P4D diambil,

6. Putusan P4P yang diambil adalah bersifat mengikat setelah 14 hari diputus dan Menteri Perburuhan tidak membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan tersebut,
7. Menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan P4P setelah menteri berunding dengan menteri-menteri yang kementeriannya mempunyai wakil dalam Panitia Pusat (P4P).⁵³

Penyelesaian perselisihan perburuhan yang diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 dikenal juga sebagai penyelesaian arbitrase wajib yang dimulai dari perantaraan pegawai perantara dan jika tidak berhasil mendamaikan para pihak, maka perselisihan tersebut dapat diajukan kepada P4D. Dalam 14 hari sejak putusan P4D diambil, pihak yang keberatan dapat mengajukan pemeriksaan ulang ke P4P, Posisi P4P sebagai arbitrase yang berada dalam struktur Departemen Perburuhan menempatkan P4P.⁵⁴

Sebagai lembaga yang tidak independen yang mengakibatkan putusan P4P tidak bersifat final and binding karena putusan P4P masih dapat dibatalkan atau ditunda pelaksanaannya oleh menteri dengan alasan demi keteruban UMUM atau kepentingan negara.⁵⁵ Sebelumnya UU No 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, digunakan sebagai landasan hukum untuk menyelesaikan

⁵³ *Loc.Cit.* halaman. 100-101

⁵⁴ *Ibid.* halaman. 101

⁵⁵ *Ibid.* halaman. 100-101

perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif dengan tidak mengenal penyelesaian perselisihan perorangan maupun perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Hak-hak pekerja/ buruh perorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perkara perselisihan hubungan industrial.⁵⁶

Secara yuridis, masalah PHK ini diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK menurut undang-undang tersebut adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang berakibat pada berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, PHK oleh pengusaha didasarkan oleh alasan-alasan tertentu. Akibat dari terjadinya PHK adalah berakhirnya hubungan antara buruh/pekerja dan pengusaha yang berupa hak dan kewajiban. Artinya, pekerja/buruh dan pengusaha tidak lagi mempunyai hak dan kewajiban karena hubungannya telah berakhir.⁵⁷

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menentukan beberapa cara yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial, termasuk di dalamnya masalah PHK. Salah satu cara yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan PHK adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁵⁸

Sejak adanya Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI), yang disahkan tanggal 4 januari 2003 (LN. Tahun 2004, No. 6, TLN. No. 4356), pengaturan hukum bagi pekerja yang

⁵⁶ *Op.Cit.* H.A. Mukti Arto. halaman. 35.

⁵⁷ Ayu Puspasari, Wasitoh Meirani, Muhammad Erwin, Suroso, (2021), *Penyelesaian Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Kota Palembang*, Jurnal Ilmiah hukum, Vol 7 No. 1. halaman. 34

⁵⁸ *Ibid.*

mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartid, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial.⁵⁹ Lemahnya kedudukan lembaga perundingan bipartit dan lembaga perundingan mediasi mengakibatkan perkara sengketa hubungan industrial mengalir ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) dan MA (Mahkamah Agung). Menurut informasi dari Dirjen Penyelesaian Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Depnakertrans RI, bahwa jumlah perselisihan perburuhan selama tahun 2005 tercatat 114 ribu yang masuk ke PHI dan MA. Ini belum termasuk kasus tahun 2006 dan 2007. Dengan landasan pemikiran bahwa idealnya penyelesaian perkara hubungan industrial adalah di tingkat bipartit maka jelas bahwa mengalirnya penyelesaian perkara ke PHI dan MA hal ini membawa konsekuensi pada kualitas lembaga penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sementara ini belum memenuhi target untuk peningkatan kualitas penyelesaian perselisihan hubungan Industrial. Terkecuali keseluruhan dari proses penyelesaian perkara tersebut dapat berlangsung dengan adil, cepat, murah dan berkepastian hukum. Belum terwujudnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil, cepat, murah, dan berkepastian hukum dikarenakan adanya gangguan terhadap keseimbangan dalam hal kebebasan.

Sesuai teori John Rowls tentang keadilan bahwa, manakala terjadi gangguan terhadap keseimbangan dalam hal kebebasan, maka para anggota warga masyarakat harus menemukan kembali kebebasan yang terganggu

⁵⁹ Asri Wijaya, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika. halaman. 175.

keseimbangannya. Karenanya peran pemerintah untuk terwujudnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil, cepat, murah, dan berkepastian hukum sangatlah penting.⁶⁰ UU No. 2 Tahun 2004 telah menegaskan bahwa penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial melalui PHI baru dilakukan apabila tidak ada kesepakatan dalam penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi. Ketentuan ini kemudian ditegaskan juga dalam putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 bahwa perselisihan hubungan industrial (termasuk PHK) wajib dilakukan penyelesaian mediasi atau konsiliasi terlebih dahulu.

Di lingkungan peradilan umum, keberadaan PHI sebagai pengadilan khusus karena hanya berwenang menangani perselisihan hubungan industrial. Salah satu tugas dan wewenang yang dimiliki PHI adalah memeriksa dan memutus perkara mengenai perselisihan PHK di tingkat pertama.⁶¹ Dalam perkara PHI tidak dikenal upaya hukum banding, melainkan langsung upaya hukum kasasi sebagaimana diatur dalam pasal 110 sampai dengan pasal 112 UU Nomor 2 Tahun 2004, bahwa kasasi adalah sarana bagi pihak yang tidak sependapat dengan putusan PHI. Tidak setiap perkara PHI dapat dimohonkan kasasi terbatas hanya pada perkara perselisihan hak dan perselisihan PHK, sedangkan perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan, putusan PHI adalah merupakan putusan akhir yang sifatnya *final and binding* (tetap).⁶² Alasan-alasan untuk mengajukan kasasi tidak juga diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004, Oleh karena itu alasan-alasan pengajuan kasasi pada

⁶⁰Suherman Toha. 2010. *Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Halaman. 73

⁶¹ Pasal 56 huruf c UU No. 2 Tahun 2004

⁶² *Op.Cit.* Manahan M.P. Sitompul. Halaman. 127.

perkara perselisihan hubungan industrial di PHI harus tunduk pada hukum acara perdata, yaitu;

- 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.⁶³

Pengaturan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menghadirkan P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) sebagai lembaga andalan utama penyelesaian sengketa menjadikan system penyelesaian lebih bersifat liberal dan cenderung tidak demokratis. Jalannya perkara sepenuhnya berada di tangan para pihak yang berselisih. Peran pemerintah untuk terlibat dalam perselisihan ketenagakerjaan/ perburuhan menjadi jauh berkurang, peran keterlibatan dalam proses penyelesaian perkara beralih kepada pengadilan.⁶⁴

Pemerintah terlibat aktif dalam mendorong terwujudnya pembangunan ekonomi Nasional, komitmen pemerintah dalam melayani serta menyediakan kesejahteraan untuk rakyatnya. Khusus yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan diantaranya adalah bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja sebagai bagian tulang punggung motor penggerak produksi nasional dan demi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Tujuan ini antara lain dilakukan dengan mewujudkan keadilan dan perlindungan hukum dalam penyelenggaraan hubungan industrial yang dikenal dengan sebutan hubungan

⁶³ Pasal 30 Ayat (1) undang-undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung.

⁶⁴ *Op.Cit.* Suherman Toha. Halaman. 71.

industrial.

Apabila Persoalan-persolan yang menyangkut ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial sudah dapat diatasi dengan baik, maka tidak ada kata lain selain kesejahteraan itu sendiri bagi para pekerja dan berjalannya roda produksi perusahaan untuk memenuhi segala kebutuhan hajat hidup orang banyak. Untuk merekonstruksi penyelesaian hubungan industrial Peran Pemerintah, Pengusaha dan pekerja/ buruh menjadi kunci penting dalam rangka pembangunan ekonomi nasional khususnya dalam hal ketenagakerjaan, pemerintah, pengusaha dan pekerja bersama-sama harus terus mendorong terlaksana tata kerja yang baik sebagaimana amanah Undang-undang dasar 1945, Undang-undang no 13 Tahun 2003 dan Undang-undang No 2 Tahun 2004.⁶⁵

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dikenal lembaga banding. Di dalam perselisihan ini hanya dikenal lembaga kasasi. Jika Pengadilan Hubungan Industrial memutus perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pihak yang tidak puas atas putusan tersebut dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Atas timbulnya Akibat hukum dengan terbitnya putusan yang dianggap melampaui batas kewenangan maka Mahkamah Agung berhak dalam tingkat kasasi berhak membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena tidak berwenang atau melampaui batas wewenang, sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 30 Undang-Undang No. 14 tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.⁶⁶

⁶⁵ *Op. Cit.* Ahmad Zairuddin. Halaman. 60.

⁶⁶ *Op.Cit.* Bambang Sugeng Ariadi Subagyono, Johan Wahyudi, Rizky Akbar. Halaman.

B. Pelaksanaan Ultra Petita Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan Negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia. Sebagai konsekuensi dari sistem pembagian kekuasaan yang diterapkan di Negara ini, fungsi kekuasaan kehakiman atau yudikatif dipegang oleh lembaga-lembaga yang ditentukan oleh Undang-undang dasar Negara republik Indonesia. Pengadilan, sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman adalah suatu unsur penting dalam sebuah Negara yang berdasarkan hukum. Hanya pengadilan yang memenuhi kriteria mandiri, netral, dan kompeten yang dapat menjamin pemenuhan hak asasi manusia. Oleh karena itu posisi hakim sebagai aktor utama lembaga peradilan menjadi amat vital, terlebih lagi mengingat segala kewenangan yang dimilikinya.⁶⁷

Dalam pelaksanaannya hakim dibatasi oleh segala peraturan yang telah ditentukan oleh Mahkamah Agung selaku pengawas dalam ruang lingkup hakim, dan apabila dalam pelaksanaan proses peradilan terdapat kesalahan ataupun unsur kesengajaan dalam menjatuhkan putusan, maka hakim dapat dikenakan sanksi administratif maupun sanksi pidana berdasarkan peraturan yang berlaku, hal ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Kekuasaan Kehakiman (Selanjutnya disingkat UU Kekuasaan Kehakiman) Pasal 29 ayat (6). Melalui putusannya, hakim dapat mengubah, mengalihkan, atau bahkan mencabut hak dan

⁶⁷ Rian Saputra. 2019. *Pergeseran Prinsip Hakim Pasif Ke Aktif Pada Praktek Peradilan Perdata Perspektif Hukum Progresif*. Jurnal Fakultas Hukum Slamet Riyadi. Vol. 25. No. 1.

kebebasan warga Negara, dan semua itu dilakukan dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan. Besarnya kewenangan dan tingginya tanggung jawab hakim ditunjukkan melalui putusan pengadilan yang selalu diucapkan ‘ Demi Keadilan Berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa’’. Hal ini menegaskan bahwa kewajiban menegakkan keadilan tidak hanya dipertanggungjawabkan pada sesama manusia, tetapi juga kepada Tuhan Yang Maha Esa.⁶⁸

Berdasarkan Hukum Perdata Hakim Dalam Hukum Acara Perdata bersifat pasif, hakim hanya terbatas menerima dan memeriksa gugatan yang diajukan Penggugat. Oleh karena itu, peran dan fungsi hakim Dalam proses perkara perdata, hanya sebatas :

- a. Mencari dan menemukan kebenaran formil.
- b. Kebenaran itu diwujudkan sesuai dengan dasar alasan dan fakta-fakta yang diajukan oleh para pihak selama proses persidangan berlangsung.

Hakim tidak diperbolehkan meminta kepada pihak yang berperkara untuk mengajukan atau menambah serta mengurangi pemberian bukti yang diperlukan. Segala hal tersebut mejadi kewajiban dan hak semua pihak. Para pihak mempunyai kewenangan sepenuhnya untuk mencukupkan atau tidaknya alat bukti yang diajukan. Hakim tidak diperbolehkan untuk ikut berkontribusi terhadap berbagai keperluan dari berbagai pihak manapun untuk melakukan sesuatu, kecuali untuk perihal yang telah ditentukan oleh perundang-undangan. Segala pengingkaran dan pengakuan yang diajukan oleh masing-

⁶⁸ *Ibid.* Halaman 10

masing pihak yang berperkara harus diterima oleh hakim didalam persidangan, guna untuk menilai kebenaran selanjutnya. Hakim memiliki keterbatasan dalam pemeriksaan dan meberikan putusan terhadap tuntutan yang diajukan penggugat dalam gugatannya.⁶⁹

Sengketa dapat terjadi antara masyarakat dan antar lembaga. Sengketa merupakan perbedaan kepentingan antar individu atau lembaga pada objek yang sama yang dimanifestasikan dalam hubungan-hubungan diantara mereka. Menganalisis siapa dan mengapa mereka terlibat adalah salah satu aspek yang penting dalam studi tentang sengketa sistem penguasaan tanah. Perlu dipahami dengan baik siapa subjek yang terlibat dalam sengketa tersebut. Subjek didefinisikan sebagai para pelaku yang terlibat dalam sengketa sistem penguasaan tanah, baik pelaku yang mempengaruhi ataupun yang dipengaruhi. Hal ini dapat bersifat individu, masyarakat, kelompok sosial atau institusi.⁷⁰ Hubungan hukum keperdataan yang dijalin antara subyek hukum sering kali terjadi pergesekan yang menimbulkan sengketa antar para pihak yang melakukan interaksi sosial. Sengketa tersebut akan mengakibatkan ketidakstabilan dalam masyarakat dan berpotensi bagi terjadinya suatu disintegrasi dalam masyarakat. Diperlukan suatu mekanisme hukum untuk memulihkan hubungan tersebut dengan menggunakan suatu lembaga yang memiliki kewenangan untuk menjalankan dan menegakkan

⁶⁹ Indra Kho. 2021. *ANALISIS ATAS PERTIMBANGAN HAKIM DALAM MEMUTUS PERKARA PERDATA NOMOR 304/PDT.G/2016/PN. BTM DITINJAU DARI ASAS ULTRA PETITA PETITUM PARTIUM DENGAN ADANYA TUNTUTAN SUBSIDAIR DALAM GUGATAN EX AEQUO ET BONO*. Jurnal Hukum Adigama. Vol. 4 No. 1. Halaman. 357.

⁷⁰https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/900/mod_resource/content/1/a_pengertian_sengketa.html

hukum yang berlaku dan mengikat bagi setiap subjek hukum.⁷¹ Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Para pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab;

- a. Pekerja/ buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.

PHK tidak hanya terjadi atas kemauan pekerja/buruh tetapi juga atas kemauan pengusaha. PHK oleh pengusaha dapat disebabkan oleh banyak alasan antara lain, pekerja mangkir, peleburan perusahaan, berhenti beroperasinya suatu perusahaan, perusahaan pailit, dan mutasi.

Menurut Sastrohadwiryo, mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status

⁷¹ *Op.Cit.* Bambang Sugeng Ariadi Subagyono, Johan Wahyudi, Rizky Akbar. Halaman. 101

ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Menurut Hanggraeni, mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama. Sedangkan menurut Moekijat, mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah dalam rencana gaji.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah suatu proses pemindahan posisi/ jabatan/ pekerjaan seorang karyawan ke posisi/jabatan/pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sederajat. Mutasi merupakan kegiatan rutin dari perusahaan untuk melaksanakan prinsip *“the right men on the right place.”*⁷²

Pembahasan kali ini terfokus pada sengketa ketenagakerjaan, yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh manager TVRI terhadap karyawannya. Hal ini terjadi disebabkan hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha didasari oleh perjanjian kesepakatan kedua belah pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan perjanjian kerja. Jadi salah satu mengingkari perjanjian tersebut, maka perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi keduanya untuk menentukan cara penyelesaiannya, sehingga diperlukan adanya sebuah rekonstruksi pelaksanaan konsep penyelesaian perselisihan hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, seperti

⁷² *Op. Cit.* Pratiwi. Asti. Halaman. 5

Pengadilan Hubungan Industrial akan dapat menyelesaikan, persoalan-persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak diterima oleh salah satu pihak.⁷³

Hukum telah menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa berupa pengajuan gugatan melalui sistem peradilan. Mekanisme penyelesaian sengketa ini diselenggarakan oleh suatu kekuasaan negara yaitu kekuasaan kehakiman yang berada dalam badan-badan peradilan. Sehingga hakim-hakim inilah yang nantinya berwenang memeriksa, mengadili dan memutus setiap sengketa yang dibawa ke hadapannya, dan hakim wajib mengadili dengan seadil-adilnya menurut hukum yang berlaku.⁷⁴ Pada prinsipnya penerapan *ultra petitum partium* dalam Hukum Acara Perdata terbagi menjadi dua, yaitu pertimbangan mengenai hukumnya serta pertimbangan mengenai duduk perkara atau peristiwa hukum tersebut. Dalam hal ini, penulis akan menganalisis terkait penerapan *ultra petitum partium* pada Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn. Mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja. Pelaksanaan *ultra petita* terhadap sengketa pemutusan hubungan kerja dalam kasus ini terdapat pada putusan yang dilakukan hakim dimana hakim memutuskan bahwasanya karyawan tersebut tidak pernah putus kontrak kerja dengan perusahaan. Namun penggugat dalam surat gugatannya tidak ada mencantumkan hal yang diputuskan oleh hakim.⁷⁵

Ultra petita menurut I.P.M.Ranuhandoko adalah melebihi yang diminta, sehingga makna *Ultra Petita* adalah penjatuhan putusan oleh hakim atas perkara yang tidak dituntut atau memutus melebihi apa yang diminta. Ketentuan *ultra*

⁷³ Ahmad Zairuddin. *Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum : Vol. 2. No. 1 (2022). Halaman. 54.

⁷⁴ Op.Cit. Bambang Sugeng Ariadi Subagyono, Johan Wahyudi, Rizky Akbar. Halaman. 101

⁷⁵ Putusan Nomor. 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Mdn

petita diatur dalam Pasal 178 ayat (3) *Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR) dan Pasal 189 ayat (3) Rbg yang melarang seseorang hakim memutus melebihi apa yang dituntut (petitum). Berdasarkan ketentuan Pasal 178 ayat (3) HIR dan Pasal 189 ayat (3) RBg tersebut Ultra petita dilarang, sehingga *judex factie* yang melanggar ultra petita dianggap sebagai tindakan yang melampaui kewenangan lantaran hakim memutus tidak sesuai dengan apa yang dimohon (petitum).⁷⁶ Amar putusan pengadilan merupakan jawaban terhadap petitum, yakni apa yang dituntut dan diminta dalam gugatan penggugat tersebut. 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.⁷⁷

Hukum perdata menganut asas *open system* (sistem terbuka). Di bidang hukum perdata hakim mempunyai kebebasan, tetapi dalam hukum pidana ruang gerak hakim dibatasi. Oleh sebab itu, hakim perdata tidak boleh menolak untuk memeriksa dan mengadili suatu perkara yang diajukan dengan dalih hukum tidak atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya. Hakim sebagai organ pengadil dianggap memahami hukum. Pencari keadilan datang ke untuk memohon keadilan. Andai kata ia tidak menehukum tertulis, ia wajib menggali hukum tidak tertulis utus berdasarkan hukum sebagai orang yang bijak

⁷⁶ *Op.Cit.* Bambang Sugeng Ariadi Subagyo, Johan Wahyudi, Rizky Akbar. Halaman. 103-104

⁷⁷ Sandro Imanuel Sijabat. *Analisis Hukum Ultra Petitum Partium Pada Putusan hakim Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru*. Jurnal Hukum. Volume. IV. Nomor. 1. Halaman. 12.

bertanggung jawab penuh kepada Tuhan Yang Mahs sendiri, masyarakat, bangsa dan negara (Pasal 14 UU 2009).⁷⁸

Apabila ada salah satu pihak atau beberapa pihak di dalam hubungan bermasyarakat antara pihak yang satu dengan pihak yang lain dilanggar haknya, maka yang melakukan pelanggaran dapat dikenakan sanksi hukuman atas pelanggaran yang telah dilakukannya dan telah merugikan pihak lain. Hubungan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain sering kali timbul permasalahan hukum yang harus diselesaikan oleh para pihak di persidangan pengadilan dengan maksud untuk mencari keadilan atas perkara yang dihadapinya.⁷⁹ Hak-hak perseorangan dalam hukum perdata sangat dilindungi, sampai-sampai putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap/pasti (*inkracht van gewijsde*) yang didalamnya mengandung ultra petita dapat dibatalkan oleh Mahkamah Agung. Hakim yang melakukan ultra petita dianggap telah melampaui wewenangnya atau *ultra vires*.

Sebuah putusan dianggap *ultra vires* jika melebihi yuridiksi, bertentangan dengan persyaratan prosedural, atau mengabaikan peraturan dan keadilan. Putusan tersebut harus dinyatakan cacat meskipun putusan tersebut dilandasi oleh itikad baik maupun telah sesuai kepentingan umum. Menurut Yahya Harahap jika hakim melanggar prinsip ultra petita maka sama dengan pelanggaran terhadap prinsip *rule of law*. Pelaksanaan penegakan *rule of law* bagi pelanggar yang telah merugikan pihak lain di dalam hubungan masyarakat sangatlah diperlukan dalam suatu kehidupan yang serba majemuk ini dan dapat pula dikatakan sebagai wujud

⁷⁸ *Op.Cit.* H.A. Mukti Arto. Halaman. 70

⁷⁹ *Op. Cit.* Rachmad Abduh.

dari adanya perlindungan hukum oleh negara terhadap pihak-pihak yang telah dirugikan dalam menjalin hubungan antara yang satu dengan lainnya demi untuk menegakan *rule of law* di Indonesia⁸⁰. Di sisi yang lain, berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 10 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menentukan bahwa Pengadilan dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya. Hal tersebut sejalan dengan ketentuan di dalam Pasal 22 *Algemene Bepalingen van Wetgeving voor* Indonesia yang menentukan bahwa seorang hakim yang menolak melakukan pengadilan dengan dalih tidak ada undang-undang, undang-undang tak jelas atau tak lengkap, dapat dituntut karena keengganan mengadili. Pada dasarnya asas ini timbul dikarenakan adanya anggapan bahwa Undang-Undang pasti lengkap dan jelas.⁸¹

Dengan demikian hakim dilarang menolak perkara, dan Hakim diwajibkan menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat, sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 5 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009. Makna mengadili menurut hukum, bukan hanya berdasarkan pada peraturan tertulis akan tetapi juga hukum yang tidak tertulis, dalam artian hakim tidak hanya “corong Undang-Undang”, dengan demikian terdapat kebebasan bagi Hakim untuk menemukan hukum yang dianggap adil.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Op.Cit.* Bambang Sugeng Ariadi Subagyono, Johan Wahyudi, Rizky Akbar. Halaman.

Dengan kata lain, dalam rangka melakukan tugas penerapan hukum, hakim harus menemukan hukum, jika tidak menemukan dari hukum tertulis harus mencari dari hukum tidak tertulis, dari nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup di masyarakat.⁸²

Berdasarkan uraian tersebut, penulis berargumentasi bahwa penulis menemukan beberapa persoalan yang perlu untuk di klarifikasi terutama dalam penerapan asas ultra petitum partium, mulai dari kasus (*case*) dalam putusan tersebut yang mengalami pergeseran serta amar putusan yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim yang mengalami pergeseran. Selain itu menurut penulis, putusan tersebut memang melanggar asas ultra petitum partium karena adanya putusan yang hakim melebihi gugatan yang diajukan penggugat. Menurut penulis, dalam putusan tidak hanya mengandung asas ultra petitum partium namun juga adanya pergeseran dari kasus yang terdapat dalam kasus tersebut. Sebenarnya kasus tersebut merupakan kasus wanprestasi yang diajukan oleh penggugat namun adanya pergeseran yang menjadikan Hakim memberikan putusannya menjadi kasus perbuatan melawan hukum.

Pasal 178 ayat (2) dan (3) *Herziene Indonesisch Reglement*, Pasal 189 ayat (2) dan (3) RBg, dan Pasal 50 Rv menjelaskan bahwa seluruh bagian gugatan wajib untuk diadili oleh hakim. Dalam memutuskan suatu putusan seorang hakim harus memeriksa secara menyeluruh dan total serta mengadili setiap gugatan yang dimohonkan merupakan kehendak dari asas ini.⁸³

⁸² *Ibid.* halaman. 104-105

⁸³ *Op. Cit.* Indra Kho. Halaman. 366

C. Analisis Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn. Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” oleh karena itu, negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya atau untuk mewujudkan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.⁸⁴

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), merupakan kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu payung hukum. Artinya, Undang-Undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodasi beberapa undang-undang menjadi satu paket antara lain, undang-undang perpajakan, undang-undang

⁸⁴ *Op.Cit.* Manahan M.P. Sitompul. Halaman. 181-182.

ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, undang-undang zonasi perairan Indonesia serta undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil, dan beberapa peraturan undang-undang lainnya. Pemerintah punya persepsi sendiri untuk memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan alasan untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk.⁸⁵

Berdasarkan kasus yang diteliti oleh penulis, bahwasanya terjadi Ultra petita atau putusan Hakim yang melebihi dari gugatan penggugat pada Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn. Antara pihak TVRI dengan karyawannya. Dengan kasus posisi sebagai berikut;

Bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 6 Oktober 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus pada tanggal 14 Oktober 2020 dalam Register Nomor : 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa PENGGUGAT merupakan Karyawan TERGUGAT , PENGGUGAT mulai bekerja pada TERGUGAT terhitung mulai bulan Oktober 2013 sampai dengan tanggal 31 Desember 2017;
2. Bahwa selama bekerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT, PENGGUGAT telah menunjukkan loyalitas yang tinggi dengan selalu melakukan pekerjaan dengan baik
3. Bahwa perlu diketahui PENGGUGAT adalah Tulang Punggung

⁸⁵ *Ibid.* halaman. 185.

Keluarga dan atas perbuatan TERGUGAT, PENGGUGAT sangat dirugikan baik secara materil maupun immateril.

4. Bahwa tindakan TERGUGAT yang memberhentikan PENGGUGAT secara sepihak tanpa didasari Surat Pemutusan Hubungan Kerja dan PENGGUGAT juga tidak diberikan apa yang menjadi hak-haknya adalah suatu perbuatan melanggar hukum;
5. Bahwa didalam gugatan ini juga meminta agar TERGUGAT memberikan hak-hak PENGGUGAT yang lainnya berupa upah sproses sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU.XI/2011, dan menurut Pasal.⁸⁶

Padahal berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan: “pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/ buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”. Selanjutnya Pasal 152 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan: “permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya”. Lembaga penyelesaian perselisihan dimaksudkan adalah PHI berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.⁸⁷

Hal seperti ini jelas sangat menguntungkan pihak pengusaha, dan lebih diuntungkan lagi oleh ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 14 ayat (1) yang menyatakan:” dalam hal anjuran ditolak oleh salah satu pihak atau

⁸⁶ Putusan Nomor. 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn.

⁸⁷*Op.Cit. Andika Kharis Akhmadi, Ghifari Ridhaimaduddin Madjid, Mutya Deliantika, Sheila Mutia.* Halaman. 72

para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat". Pasal ini sesuai dengan hukum acara yang diberlakukan di PHI yaitu Hukum Acara Perdata yang berlaku di peradilan umum (Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) Dengan demikian adalah kontradiksi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.⁸⁸

Seorang hakim dalam mempertimbangkan dapat pada pasal-pasal yang termuat dalam peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, doktrin hukum ataupun hukum kebiasaan. Pasal 50 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman yang juga menegaskan bahwa Alasan-alasan sebagai dasar putusan dan pasal peraturan perundang-undangan yang terkait ataupun sumber hukum tidak tertulis yang dijadikan sebagai dasar dalam mengadili harus termuat didalam suatu putusan pengadilan. Jabatan seorang hakim mewajibkannya untuk mencukupkan segala alasan hukum yang tidak dikemukakan para pihak yang berperkara.⁸⁹

Pasal 178 Het Herziene Indonesisch bertentangan dengan putusan tersebut karena dalam putusan tersebut memuat penetapan putusan oleh hakim terhadap perkarayang tidak dituntut atau menetapkan putusan yang melebihi dari yang diminta yang disebut dengan Ultra Petitum Partium. Dalam gugatan yang diajukan atau dimohonkan oleh penggugat adalah perbuatan wanprestasi, dalam penjatuhan putusan seharusnya Hakim menjatuhkan putusan terhadap tergugat atas perbuatan wanprestasi yang telah dilakukannya

⁸⁸ *Ibid.* halaman. 72

⁸⁹ *Op. Cit.* Indra Kho. Halaman. 367

namun dalam hal ini majelis hakim memberi putusan yang menyatakan bahwa tindakan yang melawan hukum telah dilakukan oleh pihak tergugat (*onrechtmatige daad*) kepada pihak penggugat, mengingat bahwasanya tindakan yang melawan hukum dan perbuatan wanprestasi adalah kategori tindakan yang berbeda.⁹⁰

Ultra Petita adalah larangan bagi hakim dalam memutus suatu perkara melebihi apa yang dituntut atau apa yang diajukan oleh penggugat dalam gugatannya. Asas ini digariskan dalam hukum acara perdata yakni termkatub ketentuannya pada Pasal 178 Ayat (3) H.I.R dan Pasal 189 Ayat (3) RBg. Tindakan hakim yang melanggar asas ultra petita ini dapat dipersamakan dengan tindakan yang tidak sah karena dianggap sama dengan melakukan pelanggaran terhadap prinsip rule of law, sehingga putusan tersebut tidak dapat dibenarkan dan dapat dibatalkan apabila secara nyata hakim memutus melebihi apa yang dituntut oleh pihak-pihak yang berperkara dan berkepentingan atau hakim memutus hal-hal yang telah jelas tidak diminta oleh penggugat. Sehubungan dengan penerapan asas Ultra petitum partium yang dimana diatur dalam Pasal 178 ayat (3) Het Herziene Indonesisch, dimana hakim Pengadilan Negeri Medan berasumsi bahwa Ultra Petitum Partium memiliki makna penetapan putusan atas perkara yang tidak dituntut atau mengabulkan lebih dari yang di tuntutan.

Pasal 178 ayat (2) dan (3) Het Herziene Indonesisch Reglement dan Pasal 189 ayat (2) dan (3) Rbg yang mengatur tentang Ultra Petitum Partium. Dalam kedua pasal tersebut hakim tidak dibenarkan untuk mengabulkan hal-hal

⁹⁰ *Ibid.* halaman. 368-369

yang tidak dituntut oleh penggugat. Oleh dari itu, dalam pasal 178 ayat 3 Het Herziene Indonesisch, tidak membenarkan atau tidak diperbolehkan hakim untuk memutus melebihi apa yang dituntut, serta hakim hanya akan melakukan pemeriksaan dan memutuskan tuntutan yang diajukan. Dan hakim tidak boleh melebih-lebihkan atau bahkan mengurang-ngurangkan gugatan penggugat.⁹¹

Hakim di dalam memeriksa perkara perdata bersikap pasif dalam arti kata ruang lingkup atau pokok perkara yang diajukan kepada hakim untuk diperiksa pada dasarnya ditentukan oleh para pihak yang berperkara dan bukan oleh hakim. Hakim hanya membantu para pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan (Pasal 4 ayat (2) UU No 48 Tahun 2009). Jadi pengertian pasif hanyalah bahwa hakim tidak menentukan luas dari pokok perkara. Sistem HIR menyatakan bahwa hakim aktif, namun dalam *Reglement op de Rechtsvordering* (RV) menganut prinsip hakim pasif. Hal ini karena HIR/RBg merupakan hukum acara bagi penduduk pribumi yang pada zaman kolonial dianggap tidak tahu hukum dan terbelakang. Berbeda halnya dengan RV yang digunakan untuk golongan Eropa yang dianggap lebih paham akan hukum sehingga RV menganut asas hakim pasif.⁹²

Sudikno Mertokusumo adalah salah seorang jurist yang mengakui eksistensi prinsip hakim aktif dan hakim pasif, dan secara konsisten menggunakan kedua istilah tersebut dalam referensi-referensinya. Beliau mengemukakan teorinya bahwa asas hakim pasif tidak berkaitan dengan

⁹¹ *Ibid.* halaman. 370.

⁹² *Op.Cit.* Anita Afrianaa. Ema Rahmawati. Rai Mantilic. Sherly Ayuna Putri. Halaman. 143-144

kepasifan total atau absolut dari hakim dalam memeriksa dan memutus perkara bagi para pihak, tetapi berkaitan dengan ruang lingkup atau luas pokok sengketa yang pada dasarnya ditentukan oleh para pihak yang berperkara dan bukan oleh hakim, sedangkan asas hakim aktif adalah asas yang harus ditegakkan oleh hakim dalam memeriksa dan memutus perkara perdata karena hakim adalah pimpinan sidang yang harus berusaha menyelesaikan sengketa seefektif dan seadil mungkin serta mengatasi segala hambatan dan rintangan bagi para pencari keadilan dalam menjalankan peradilan yang fair.⁹³

Hakim hanya menentukan, adakah hal-hal yang diajukan dan dibuktikan para pihak itu dapat membenarkan tuntutan hukum mereka. Ia tidak boleh menambah sendiri hal-hal yang lain, dan tidak boleh memberikan lebih dari yang diminta. Ultra petita dalam hukum formil mengandung pengertian penjatuhan Putusan atas perkara yang tidak dituntut atau meluluskan lebih dari pada yang diminta. Dalam sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri konflik/perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja. Pasal 2 UU PPHI mengatur empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁹⁴

Dalam proses peradilan perdata. Kebenaran yang dicari diwujudkan

⁹³ *Ibid.* halaman. 145

⁹⁴ *Op.Cit.* Andika Kharis Akhmadi, Ghifari Ridhaimaduddin Madjid, Mutya Deliantika, Sheila Mutia.. Halaman 325-326.

hakim, cukup kebenaran formil. Dari diri dan sanubari hakim, tidak dituntut keyakinan. Para pihak yang berperkara dapat mengajukan pembuktian berdasarkan kebohongan dan kepalsuan, namun fakta yang demikian secara teoritis harus diterima hakim untuk melindungi atau mempertahankan hak perorangan atau hak perdata pihak yang bersangkutan.⁹⁵

Dalam menjatuhkan Putusan, Hakim menganut 3 (tiga) asas, yaitu: Asas Kemanfaatan, Asas Keadilan, dan Asas Kepastian Hukum. Dua asas seperti kepastian hukum dan asas keadilan terkadang berbenturan pada suatu kasus, apabila terjadi hal seperti tersebut maka yang dipergunakan yaitu asas keadilan. Namun, terkadang asas kemanfaatan berbenturan dengan asas kepastian hukum pada suatu kasus, apabila terjadi hal seperti tersebut maka asas yang digunakan yaitu asas kemanfaatan sedangkan asas kepastian hukum tetap ditinggalkan. Demikian juga halnya dengan asas *ultra petitum partium*, yang berdasarkan ketentuan *Herziene Indonesisch Reglement (HIR)* pasal 178 ayat (3) ditentukan bahwa *ultra petitum partium* harus dilaksanakan, namun jika asas tersebut dilaksanakan maka dimungkinkan terjadinya pertentangan terhadap asas keadilan, maka hal yang harus dikedepankan yaitu asas keadilan.⁹⁶ Dalam kerangka pembuktian yang demikian, sekiranya tergugat mengakui dalil penggugat, meskipun hal itu bohong dan palsu, hakim harus menerima kebenaran itu dengan kesimpulan bahwa berdasarkan pengakuan itu, tergugat dianggap dan dinyatakan melepaskan hak perdatanya atas hal yang diperkarakan. Meskipun hakim berpendapat kebenaran dalil gugat yang diakui tergugat itu setengah benar

⁹⁵ *Ibid*

⁹⁶ *Op. Cit.* Indra Kho. Halaman. 372.

dan setengah palsu, secara teoritis dan yuridis, hakim tidak boleh melampaui batas-batas kebenaran yang diajukan para pihak di persidangan.

Sikap yang demikian ditegaskan dalam putusan Mahkamah Agung Nomor: 3136K/Pdt/1983 yang mengatakan, tidak dilarang pengadilan perdata mencari dan menemukan kebenaran materil. namun apabila kebenaran materil tidak ditemukan dalam peradilan perdata, hakim dibenarkan hukum mengambil putusan berdasarkan kebenaran formil.⁹⁷

Hakim hanya terbatas menerima dan memeriksa sepanjang mengenai hal-hal yang diajukan penggugat dan tergugat. oleh karena itu, fungsi dan peran hakim dalam proses perkara perdata, hanya terbatas:

1. Mencari dan menemukan kebenaran formil,
2. Kebenaran itu diwujudkan sesuai dengan dasar alasan dan fakta-fakta yang diajukan oleh para pihak selama proses persidangan berlangsung.

Makna pasif yang harus ditegaskan, sepanjang mengenai hal-hal yang diajukan dalam persidangan, hakim berwenang untuk menilai apakah yang diajukan memenuhi prinsip pembuktian. Demikian penegasan putusan Mahkamah Agung Nomor: 288K/S1p/1973. Sehubungan dengan itu, hakim tidak boleh melanggar asas *ultra vires* atau *ultra petitem partium* yang digariskan pasal 178 ayat (3) HIR. Hakim dilarang memberi lebih banyak dari yang diminta.⁹⁸

Menurut analisis penulis Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan dalam putusannya telah menerapkan asas *ultra petitem partium* yang

⁹⁷ Mhd. Teguh Syuhada Lubis. *Hukum pembuktian Dalam Peradilan Di Indonesia*. Medan : CV. Pustaka Prima. 2021. Halaman. 90-91.

⁹⁸ *Ibid.* Halaman 91

terdapat dalam amar putusan poin kedua dalam pokok perkara yang berbunyi “Menyatakan Hubungan Kerja Antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah berakhir dan tetap berjalan sebagaimana biasanya”. Apabila melihat inti gugatan Penggugat dalam 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). 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.

Di sisi lain Penulis juga berharap kasus *sengeketa* Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial ini dapat dinaikkan kembali demi untuk kepentingan hukum dan keadilan pekerja/ buruh dalam menerima hak-haknya sebagai pekerja, karena dilihat dari sisi finansial pekerja/ karyawan tersebut memiliki tanggungan dan keluarga yang harus dihidupi.

Nabi Muhammad SAW bersabda :

رَقُّهُ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ ع

Artinya : “Berikanlah upah (gaji) kepada pekerja sebelum keringatnya kering.”
(HR Ibnu Majah)

PHI tidak mengenal upaya hukum banding. Upaya hukum terhadap putusan PHI adalah kasasi ke Mahkamah Agung. Kasasi dapat diajukan hanya terhadap putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK. Sedangkan putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, tidak bisa diajukan kasasi, tapi langsung berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde). Selain itu, tergugat dapat mengajukan verzet terhadap putusan verstek.⁹⁹

Sesuatu yang tidak diuraikan di dalam posita tidak boleh disusun sebagai komponen petitum. Hakim dalam rangka memutus perkara terikat pada petitum. Pasal 178 ayat (3) HIR mengatur bahwa hakim tidak boleh mengabulkan tuntutan lebih dari apa yang dituntut. Hakim yang mengabulkan lebih dari tuntutan penggugat, disebut ultra petita. Kalau petitum tidak menuntut uang paksa (dwangsom), hakim tidak boleh menghukum tergugat membayar uang paksa. Kalau gugatan tidak menuntut kekurangan upah, hakim tidak boleh menghukum tergugat membayar kekurangan upah.¹⁰⁰

Sebelum PHI dibentuk, MA tidak selalu melarang hakim melakukan ultra vetita. Dalam putusan No. 556 K/Sip/1971, tanggal 8 Januari 1972, MA memberi

⁹⁹ Mashudi. (2019). *Penyelesaian Hubungan Industrial*. Surabaya : CV. Jakad Publishing Surabaya. Halaman. 92.

¹⁰⁰ *Ibid.* halaman. 112

pengecualian dalam menerapkan prinsip ultra petita. MA mengizinkan hakim mengabulkan lebih dari pada yang digugat selama masih sesuai dengan kejadian materi. 1.322 Putusan itu memberi petunjuk, hakim tidak selalu terikat pada petitum. Dengan begitu, prinsip ultra petita tidak berlaku mutlak. Hakim dapat secara kasuistis memutus ultra petita.¹⁰¹ Kalau penggugat menguraikan suatu kejadian di dalam posita, tetapi hal itu tidak dimasukkan ke dalam petitum, hakim dapat mengabulkan suatu hal di luar daripada apa yang diuraikan dalam petitum, asalkan, hal yang dikabulkan itu, masih relevan dengan posita. Dalam putusan No. 499 K/Sip/ 1970, tertanggal 4 Februari 1970, MA mengatakan: “Demi terwujudnya kepastian hukum terhadap perkara perdata yang diperiksa dan di adili oleh pengadilan negeri, maka *juclex factie* diperbolehkan memberi putusan melebihi dari petitum gugatan penggugat, sepanjang aliktrum yang satu berhubungan erat dengan diktum lainnya sebagai satu kesatuan, sehingga Pasal I 78 ayat (3) HIR tidak berlaku mutlak karena Hakim dalam menjalankan tugas peradilan harus aktif dan selalu harus berusaha agar ia dapat memberikan putusan yang benar-benar menyelesaikan perkara tersebut secara tuntas.¹⁰²

Ketika gugatan perselisihan PHK tidak menguraikan masa kerja dan besarnya gaji pekerja, hakim tidak memiliki acuan menghitung uang pesangon pekerja. Tapi, ketika posita menguraikan masa kerja, dan upah terakhir yang diterima, tetapi petitum ‘tidak merinci tuntutan uang pesangon, namun di dalam posita menuntut agar pengusaha membayar pesangon, misalnya sebesar 2 kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali Pasal 156 ayat (3) dan

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² M. Ali Budiarto, *Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung Hukum Acara Perdata Masa Setengah Abad*, Jakarta, 2005, halaman. 190.

uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 - menyikapi format gugatan seperti itu hakim tidak tepat mengkualifikasi obscur libel. Hakim dapat menghukum pengusaha membayar pesangon asalkan penggu berhasil membuktikan dalilnya. Kalau gugatan menguraikan masa kerja dan besarnya upah, meskipun tidak merinci tuntutan pesangon, hakim dapat menghitung sendiri pesangon pekerja dengan berpedoman pada Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003. Langkah seperti itu relevan dengan kaidah putusan MA No. 499 K/Sip/1 970.¹⁰³

Putusan hakim dalam menyelesaikan suatu perkara tidak bolehnya dilihat dari segi ketentuan peraturan perundang-undangan saja, tetapi juga diharapkan harus mempertimbangkan rasa keadilan (*exaequo et bono*) dan kemanfaatannya. Pertimbangan terhadap keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum haruslah dapat diwujudkan demi penegakkan hukum yang baik, jangan sampai justru akan memperuncing masalah, bahkan sampai menimbulkan kontroversial dikalangan praktisi hukum maupun para pencari keadilan.¹⁰⁴

Mahkamah Agung telah menentukan bahwa putusan hakim harus mempertimbangkan beberapa aspek yang bersifat yuridis, filosofis, dan sosiologis sehingga keadilan yang dicapai, diwujudkan, dan di pertanggung jawabkan dalam putusan hakim adalah keadilan yang berorientasi pada keadilan hukum (*legal justice*), keadilan moral (*moral justice*), dan keadilan masyarakat (*social justice*). Aspek yuridis merupakan aspek pertama dan aspek utama yang berpatok pada

¹⁰³ *Op. Cit.* Mashudi. Halaman. 115.

¹⁰⁴ Daniel Romi Sihombing. 2023. *KEBEBASAN HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MEMUTUS PERKARA ATAS TUNTUTAN SUBSAIDER EX AEQUO ET BONO*. Jurnal hukum Das Sollen : Politeknik TEDC Bandung. Halaman. 854.

undang-undang yang berlaku. Hakim sebagai aplikator undang-undang harus memahami undang-undang dengan mencari undang-undang yang berkaitan dengan perkara yang sedang dihadapi. Hakim harus menilai apakah undang-undang tersebut adil, bermanfaat, ataupun memberikan kepastian hukum jika ditegakkan. Sebab salah satu tujuan hukum itu unturnya adalah menciptakan keadilan.¹⁰⁵

Mengenai aspek filosofis, merupakan aspek yang berintikan pada kebenaran dan keadilan. Sedangkan aspek sosiologis mempertimbangkan tata nilai budaya yang hidup dalam masyarakat. Aspek filosofis dan sosiologis penerapannya sangat memerlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kebijaksanaan yang mampu mengikuti nilai-nilai dalam masyarakat yang terabaikan. Jelas penerapannya sangat sulit, karena tidak mengikuti asas legalitas dan tidak terkait pada sistem. Pencantuman ketiga unsur tersebut tidak lain agar putusan dianggap adil dan diterima oleh masyarakat. Sejatinnya pelaksanaan tugas dan kewenangan hakim dilakukan dalam kerangka menegakkan kebenaran dan berkeadilan dengan berpegang pada hukum, undang-undang, dan nilai keadilan dalam masyarakat. Dalam diri hakim diemban amanah agar peraturan perundang-undangan diterapkan secara benar dan adil. Apabila penerapan perundang-undangan akan menimbulkan ketidakadilan, maka hakim wajib berpihak pada keadilan moral (*moral justice*) dan menyampingkan hukum atau peraturan perundang-undangan (*legal justice*).

Hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup

¹⁰⁵ *Ibid.* halaman 859

dalam masyarakat (*the living law*) yang tentunya merupakan pencerminan dari nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat (*social justice*). Keadilan yang dimaksudkan di sini bukanlah keadilan prosedural (*formil*), akan tetapi keadilan substantif (*materiil*) yang sesuai dengan hati nurani hakim.¹⁰⁶

Selain itu, terdapat beberapa Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia mengenai suatu putusan tidak diperkenankan untuk melanggar ketentuan ultra petita, antara lain sebagai berikut :

- a. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 77 K/Sip/1973 “Karena dalam petitum gugatan tidak dituntut ganti kerugian, Putusan Pengadilan Tinggi yang menjatuhkan hukuman tergugat mesti mengganti kerugian harus dibatalkan.”
- b. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1001 K/Sip/1972 Putusan tersebut pada pokoknya menyebutkan: “Melarang hakim mengabulkan hal-hal yang tidak diminta atau melebihi dari apa yang diminta.”
- c. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 33 K/Sip/1972 “Judex Facti tidak boleh mengubah dalil gugatan dalam gugatan penggugat (Pasal 189 Ayat (3) RBg).”
- d. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 339 K/Sip/1969 “Putusan Pengadilan Negeri harus dibatalkan karena putusannya menyimpang dari apa yang dituntut dalam surat gugatannya, lagipula putusannya melebihi dari apa yang dituntut

¹⁰⁶ *Ibid.* halaman. 859-860

dan lebih menguntungkan pihak tergugat sedang sebenarnya tidak ada tuntutan rekovensi.”

- e. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 339 K/Sip/1960 “Putusan yang menyimpang dari isi tuntutan, baik karena hanya meliputi sebagian dari tuntutan maupun karena lebih dari yang dituntutkan harus dibatalkan.”

Sebagaimana telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada pun berkaitan dengan asas-asas yang berlaku dalam hukum acara perdata serta diperkuat dengan yurisprudensi serta doktrin hukum yang berlaku, bahwa suatu putusan tidak diperkenankan untuk melebihi apa yang dituntut oleh Penggugat dalam gugatannya karena ketika hakim memutus hal tersebut dengan melebihi apa yang diminta, maka tindakan yang dilakukan telah melampaui batas wewenang.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Pengaturan hukum pada penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial, diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 2 Tahun 2004 telah menegaskan bahwa penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial melalui PHI baru dilakukan apabila tidak ada kesepakatan dalam penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi. Ketentuan ini kemudian ditegaskan juga dalam putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 bahwa perselisihan hubungan industrial (termasuk PHK) wajib dilalukan penyelesaian mediasi atau konsiliasi terlebih dahulu. Di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dikenal lembaga banding. Di dalam perselisihan ini hanya dikenal lembaga kasasi. Jika Pengadilan Hubungan Industrial memutus perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pihak yang tidak puas atas putusan tersebut dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.
2. Amar putusan pengadilan merupakan jawaban terhadap petitum, yakni apa yang dituntut dan diminta dalam gugatan penggugat tersebut. 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. Ultra petita terhadap sengketa pemutusan hubungan kerja dalam kasus ini terdapat di dalam putusan yang dilakukan hakim dimana hakim memutuskan bahwasanya karyawan tersebut tidak pernah putus kontrak kerja dengan perusahaan. Namun penggugat dalam surat gugatannya tidak ada mencantumkan hal yang diputuskan oleh hakim.

3. Analisis Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn. dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja tidak memberikan keadilan bagi pekerja/buruh. Majelis hakim keliru dalam mempertimbangkan rasa keadilan dalam amar putusannya. Asas ultra petitum partium pada dasarnya bersifat mutlak. 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 petita dengan pertimbangan hukum yang keliru, sehingga majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah salah dalam menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku, yang seharusnya mengakibatkan putusan tersebut dibatalkan oleh lembaga yang lebih tinggi yakni Mahkamah Agung

B. SARAN

1. Hendaknya dalam melakukan penyelesaian pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial harus sesuai dengan Undang-undang yang berlaku di Indonesia agar tidak ada yang merasa dirugikan dan sebaiknya penyelesaian pemutusan hubungan kerja merupakan jalan terakhir dari sebuah persoalan dalam perusahaan. Sebaiknya dalam menyelesaikan permasalahan dalam Hubungan Kerja dilakukan secara mufakat hak dan disepakati oleh kedua belah pihak.
2. 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.
3. 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. Penulis berharap dengan adanya penulisan skripsi dan penelitian ini dapat membantu atau sekurang-kurangnya menjadi bahan bacaan bagi publik yang menjadi korban-korban PHK dalam meminta haknya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Hakim Siagian. (2015). Hukum perdata. Medan : Universitas Sumatera Utara
- Abdurrachman, H.M. (2014). *Hukum Acara Perdata*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Adrian Sutedi. (2009). Hukum Perburuhan. Jakarta : Sinar Grafika.
- Amiruddin dan Zainal Asikin (2014). Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Rajawalipers.
- Asri Wijaya. (2010). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta : Sinar Grafika.
- Bahder Johan Nasution. (2008). Metode Penelitian Ilmu Hukum. Bandung: Mandar Maju.
- Djamat Samosir. (2011). Hukum Acara Perdata. Tahap-Tahap Penyelesaian Perkara Perdata. Bandung : Nuansa Aulia
- H.A. Mukti Arto (2017). Teori Dan Seni Menyelesaikan Perkara Perdata Di Pengadilan. Depok : Kencana.
- Ida Hanifah, dkk. (2018). Pedoman tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum UMSU. Medan : Medan Pustaka Prima.
- Manahan M.P. Sitompul. (2021). Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/ Buruh Indonesia. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mhd. Teguh Syuhada Lubis. (2021). Hukum Pembuktian Dalam Peradilan Di Indonesia. Medan : CV. Pustaka Prima.
- Nurnaningsih Amriani. (2012). Penyelesaian Sengketa perdata Melalui Proses Beracara. Jakarta : Media Pustaka
- Pangaribuan, Juanda, Seluk (2017). *Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*. Jakarta : MISI.
- Rachmad Abduh. (2020). *Hukum Perdata Dalam Yurisprudensi*. Deli Serdang : PT. Bunda Media Grup.

- Ranuhandoko. I.P.M. (2000). *Terminologi Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Sarwono. (2011). *Hukum Acara Perdata*. Jakarta : Sinar Grafika
- Soejono Soekanto dan Sri Mamudji Zaina. (2006). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkatan*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Yahya Harahap. (2008). *Hukum Acara Pidana Tentang Gugatan Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Zaini Asyhide. Rahamwati Kusuma. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta Timur : Prenadamedia Group

B. Jurnal

- Ahmad Zairuddin. (2022). Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum*. Vol. No 1.
- Andika Kharis Akhmadi. Ghifari Ridhaimaduddin Madjid. Mutia Deliantika. Sheila Mutia. (2021). *Ultra Petita Yang Dilakukan Oleh Hakim Dalam Penyelesaian Sengketa Pengadilan Hubungan Industrial*.
- Anita Afrianaa. Ema Rahmawatib. Rai Mantilic. Sherly Ayuna Putri. (2022). *Batasan Asas Hakim Pasif Dan Aktif Pada Peradilan perdata*. *Jurnal: Bina Mulia Hukum*
- Akbar Pradima, (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan. *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 9. No. 17.
- Ayu Puspasari. Wasitoh Meirani. Muhammad Erwin. Suroso. (2021). *Penyelesaian Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Kota Palembang*. *Jurnal Ilmiah Hukum*. Vol. 7. No. 1.
- Bambang Sugeng Ariadi S. Johan Wahyudi dan Rizky Akbar. (2014). Kajian Asas Ultra Petita Pada Petium Ex Aequo et Bono. *Jurnal Yuridika*. Vol. 29. No. 1
- Benri Sijintak. Ediwarman. (2014). *Penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan*. *Jurnal Mercatoria*. Vol. 7. No.1.
- Darwis Anatami, (2015), Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum*. Vol. 10. No. 2.
- Indra Kho. (2021) *Analisis Atas Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Perdata Nomor 304/PDT.G/2016/PN. BTM Ditinjau Dari Asas Ultra Petita Petium Partium Dengan Adanya Tuntutan Subsidaire Dalam Gugatan Ex Aequo Et Bono*. *Jurnal Hukum Adigama*. Vol. 4 No.1

- Maswandi, (2017), *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. Jurnal Administrasi Publik. Vol. 5, No. 1
- Muhammad Rasqid Fadlan. Rini Irianti Sundary. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan Dengan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Nurnaningsih Amriani. (2012). *Penyelesaian Sengketa Perdata Melalui Proses Beracara*. Nasmedia Pustaka
- Pratiwi.Asti . (2018). *Studi Kasus Tentang Penyelesaian Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Pengusaha Dalam Putusan PHI Tingkat 1 Nomor 05/PDT.SUS-PHI/2016/PN.PBR Dan Putusan Kasasi Nomor 667 K/PDT.SUS-PHI/2016*.
- Phuty Umul Amaliah. *Pemutusan Hubungan Kerja Dan Dampak Yang Menyertainya*.
- Rachmad Abduh. (2023). *Sistem Hukum Pengupahan Tenagakerja Nasional Dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. E-ISSN: 2828-3910
- Rai Mantili. (2021), *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process*.
- Rian Saputra. (2019). *Pergesran Prinsip Hakim Pasif Ke Aktif PadaPraktek Peradilan Perdata Prespektif Hukum Progresif*. Jurnal Fakultas Hukum Slamet Riyadi. Vol. 25. No.1
- Rosalina Devi Kusumaningrum. (2017). *Putusan Ultra Petita Dalam Perkara Pidana*. Jurnal Putusan Ultra Petita Dalam Perkara Pidana.
- Sandro Imanuel Sijabat. (2018). *Analisis Hukum Ultra Petitem Partium Pada Putusan Hakim Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru*. Jurnal Hukum. Vol. IV. No. 1
- Suherman Toha. (2010). *Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Ujang Chandra S, (2017), *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. Jurnal Wawasan Yuridika. Vol. 1, No. 1.

Yani Nurfatimah. (2015). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pemanuan Hak Pekerja/Buruh Yang Diputus Hubungan Kerja*. Vol. 10. No.2.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004, Pasal 1 Angka 17

Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004, Pasal 55

Pasal 178. *HIR. RBg*

Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004, Pasal 56 Huruf c

Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 2009, Pasal 30 Ayat 1

D. Skripsi, Internet, Artikel

Irfan Roihan. *Penyimpangan Terhadap Larangan Ultra Petita Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Analisis putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PBR Jo. Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016)*. Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Yasri Jakarta.

Skripsi Afsya Darmawan. *“Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Ultra Petita Dalam Menentukan Hak Dan Kewajiban Para Pihak (Analisis Putusan No. 1360/Pdt-PHI/2015/PN.PBR)*. Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Hasopon Siallagan. (2010). Masalah Putusan Ultra Petita Dalam Pengujian Undang-undang. *Mimbar Hukum*. Vol. 22. No. 1.

Miftakhul Huda. (2009). *Ultra Petita*. Jakarta : Majalah Konstitusi BMK.

<https://smartlawyer.id/mengatasi-phk-rona-asfuzi-rambe/>

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/batasan-iultra-petita-i-dalam-putusan-perkara-pidana-1t59127a57206a8/>

https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/900/mod_resource/content/1/a_pengertian_sengketa.html