

**IMPLIKASI KASASI SEBAGAI UPAYA HUKUM TERAKHIR PADA  
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI SURAT  
EDARAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 3 TAHUN 2018  
TENTANG PEMBERLAKUAN HASIL RUMUSAN  
PLENO KAMAR MAHKAMAH AGUNG)**

Oleh:

Ita Wardatul Janah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

E-mail:

[itawardatuljanah30@gmail.com](mailto:itawardatuljanah30@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Cassation is the annulment of a judgment on the determination of the courts of all judicial circles in the final judicial level. Based on SEMA No. 3 of 2018, Cassation is used as the latest legal remedy because the review is not applied to industrial relations dispute cases. Based on this, this study discusses “Implications of cassation as the last resort in industrial relations courts”. This study uses normative methods with secondary data. The output of this study indicate that 1) the appeal suspends the decision of the industrial relations court, 2) the cassation judgment cannot be filed for review and invalidates the decision of the industrial relations court.*

**Keywords:** *Cassation, Legal Consequences, Industrial relations Court*

**ABSTRAK**

Kasasi merupakan upaya hukum pembatalan putusan tentang penentuan pengadilan dari semua lingkaran peradilan di tingkat peradilan akhir. Berdasarkan SEMA No. 3 Tahun 2018, Kasasi digunakan sebagai jalan hukum terakhir karena peninjauan kembali tidak diterapkan pada kasus perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini membahas “Implikasi kasasi sebagai upaya terakhir dalam peradilan hubungan industrial”. Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) banding menengguhkan putusan pengadilan hubungan industrial, 2) putusan kasasi tidak bisa dilakukan peninjauan kembali dan membatalkan putusan pengadilan hubungan industrial.

**Kata Kunci:** *Kasasi, Akibat Hukum, Pengadilan Hubungan Industrial*

**1. PENDAHULUAN**

Konflik di area kerja merupakan hal yang sering terjadi. Konflik yang berujung pada perselisihan dalam pekerja dengan perusahaan seringkali disebut sebagai perselisihan hubungan industrial atau disebut juga perselisihan perburuhan (Herdiana, 2018). Secara historis konflik yang menjadi perselisihan pekerja merupakan isu paradoks antara pengusaha

dengan pekerja atau komunitas pekerja karena tidak sejalan dengan paham kerja atau syarat-syarat kerja (Jumiati, 2011). Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa “hubungan industrial perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha

dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”” (Nomor, 2 C.E.).

Kewenangan pengadilan industrial hanya dalam lingkup perdata khusus yaitu perselisihan hubungan industrial (Zulfikar & Jumiati, 2017). Secara lengkap kewenangan pengadilan hubungan industrial telah diatur secara spesifik dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang intinya menerangkan bahwa tugas dan wewenang pokok pengadilan tersebut adalah untuk memeriksa dan memutus sengketa yang berkaitan dengan perselisihan hak pekerja atau perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja (di tingkat pertama), juga sengketa yang berhubungan dengan kepentingan pekerja atau konflik yang terjadi antar serikat pekerja baik di pengadilan tingkat pertama maupun terakhir;

Selanjutnya kewenangan ini juga di jelaskan dalam Pasal 109 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu sebagai berikut : “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan

dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap”. Maka pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan perselisihan yang putusan pada tingkat pertamanya bersifat final dan tetap (in kracht). Sehingga tidak dapat mengajukan upaya hukum lagi. Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial kerap kali diselesaikan menggunakan kamar hukum acara perdata umum (Santoso, 2019). Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun bunyi pasalnya sebagai berikut: ““Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.” Kemudian, dijelaskan kembali dalam Pasal 110 Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu sebagai berikut: “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai

kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja :

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

Dalam Pasal 57 Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upaya hukum yang dapat diajukan dalam perselisihan hubungan Industrial sampai dengan Peninjauan Kembali (Sama seperti Hukum Acara Perdata Umum) Namun setelah berlakunya SEMA Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan maka Peninjauan Kembali dihapuskan sebagai Upaya Hukum perselisihan hubungan Industrial.

Upaya hukum perselisihan hubungan Industrial hanya sampai dengan Kasasi. Upaya Hukum Peninjauan kembali dapat dilakukan karena mengacu pada SEMA Nomor 3 Tahun 2018. Hal ini mengakibatkan Kasasi merupakan upaya hukum terakhir dan mengikat bagi para pihak. Putusan pada upaya kasasi harus dieksekusi dan harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Namun, akan menjadi

permasalahan ketika ditemukan bukti baru dilapangan sementara upaya hukum peninjauan kembali tidak diperbolehkan oleh peradilan. Dalam penelitian ini, saya ingin mengetahui akibat hukum kasasi sebagai upaya hukum terakhir pada pengadilan hubungan industrial.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini tentang “Implikasi kasasi sebagai upaya hukum terakhir pada pengadilan hubungan industrial (studi Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan)”. Dasar penelitian ini merupakan norma – norma hukum, aturan yang terhimpun dalam perundang – undangan, dan tafsiran secara mendalam terkait norma-norma serta aturan mengenai upaya hukum peninjauan kembali yang dibahas sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahkan studi ini terhubung dengan peraturan perundang-undangan lainnya yang dianggap memiliki kesinambungan dengan topik yang dikaji.

Penelitian ini menggunakan metode normatif. Kajian hukum normatif secara prinsipal menitikberatkan pada peninjauan kritis terhadap data sekunder, tanpa

mengabaikan data primer yang ada namun coraknya adalah untuk mempertegas penilikan pada data sekunder (Akbar, 2019) (Utomo & Pamungkas, 2022). Soerjono Soekanto berpendapat bahwa, penelitian berbasis yuridis atau hukum diklasifikasikan menjadi dua, yaitu penelitian yuridis secara normatif dan penelitian yuridis secara empiris atau sesuai realitas di lapangan (Soerjono Soekanto, 2014). Alasan penulis menggunakan tipe penelitian normatif agar penelitian ini memiliki korelasi dengan objek penelitian penulis yaitu SEMA Nomor 3 Tahun 2018 berserta Undang - Undang Terkait.

Berdasarkan tipe penelitian, penelitian ini penelitian normatif. Oleh karena itu sumber dan jenis data yang diambil oleh Penulis adalah data sekunder. Data tersebut dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum dasar (primer) dan bahan hukum penunjang (sekunder). Adapun data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini yaitu;

- a. Bahan hukum dasar (primer) yang merupakan bahan hukum yang terdiri dari peraturan tertulis dan dihimpun dalam hukum positif Indonesia yaitu undang-undang dan aturan turunannya. Adapun penelitian ini yaitu:

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- 2) Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

- b. Bahan hukum penunjang (sekunder) ialah bahan hukum yang terdiri dari buku, jurnal serta referensi yang dianggap bersangkutan-paut dengan penelitian ini.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Ditinjau menurut Pasal 57 Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa aturan beracara di pengadilan hubungan Industrial didasarkan pada aturan perdata umum, kecuali yang ditetapkan lain oleh peraturan yang berlaku. Uniknya, dalam undang-undang tersebut juga disebutkan bahwa upaya hukum yang dapat dilakukan dalam penyelesaian hubungan industrial adalah Kasasi dan tidak tersedia upaya banding. Hal ini dapat disimpulkan bahwa upaya hukum dengan menempuh proses kasasi adalah jalan hukum satu-satunya bahkan digunakan sebagai upaya terakhir bagi para pihak yang sedang memiliki sengketa hubungan industrial.

Berdasarkan pasal 29 dan Pasal 30 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1985 jo. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 “kasasi adalah pembatalan putusan atas penetapan pengadilan dari semua lingkungan peradilan dalam tingkat peradilan akhir.” Sedangkan menurut Roihan A. Rasyid, Kasasi adalah pengharapan untuk dapat membatalkan putusan atau penetapan hakim pada pengadilan di tingkat pertama (Pengadilan Agama) atau pengadilan tingkat banding (Pengadilan Tinggi Agama), melalui pengadilan tingkat pertama yang pertama memutuskan, dengan alasan ataupun syarat tertentu (Rahmawati, n.d.) (Ibrahim, 2018).

Alasan diajukan kasasi dalam kasus Perselisihan Hubungan Industrial sama dengan alasan kasasi pada kasus perdata pada umumnya. Alasan pengajuan kasasi disebutkan dalam Pasal 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1985 jo Pasal 30 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Mahkamah Agung jo. Pasal 30 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman sebagai berikut (Sitorus, 2018);

- 1) Tidak memiliki kewenangan atau bahkan melewati batas kewenangan pengadilan yang diberikan undang-undang. Tidak memiliki kewenangan

dihubungkan otoritas pengadilan baik yang sifatnya relatif maupun absolut, sedang melewati kapabilitas dan kewenangan dapat terjadi jika pengadilan menjatuhkan putusan lebih dari petitum yang diajukan dalam dokumen gugatan.

- 2) Hakim keliru mengaplikasikan hukum atau bahkan pertimbangan hakim menyimpang dari aturan hukum yang telah berlaku. Keliru dalam mengimplementasikan hukum yang dimaksud baik berkenaan dengan hukum formil atau bahkan dengan hukum secara materil, sedangkan penyimpangan hukum ialah aplikasi dalam pertimbangan hukum oleh majelis hakim yang memeriksa fakta persidangan (*judex facti*) pada pengadilan tingkat pertama yang dianggap tidak tepat atau kontradiktif dengan aturan hukum yang berlaku, atau bahkan dapat pula dipahami sebagai implementasi hukum tersebut tidak cocok diamalkan oleh *judex facti*.
- 3) Lalai memenuhi kualifikasi wajib yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang sehingga dengan adanya kelalaian tersebut berimbas pada batalnya putusan yang bersangkutan. Misalnya dalam suatu putusan tidak tercantum irah-

irah “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.”

Penegasan Kasasi sebagai upaya hukum satu-satunya dan upaya hukum terakhir dalam perselisihan hubungan industrial terdapat dalam SEMA Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada pokoknya memuat bahwa terhadap Perkara PHI tidak ada upaya hukum Peninjauan Kembali yang dapat ditempuh oleh para pihak sebagai upaya penyelesaian litigasi lanjutan, selengkapnya berbunyi: “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara perselisihan kepentingan dan Perselisihan antar serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam satu perusahaan, merupakan Putusan Akhir dan bersifat tetap, sedangkan Putusan mengenai Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan Kasasi sebagai Upaya Hukum terakhir, sesuai Pasal 56, Pasal 57, Pasal 109, dan Pasal 110, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perselisihan Hubungan Industrial, sehingga dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial tidak ada upaya hukum Peninjauan Kembali”.

Penetapan Kasasi sebagai jalan hukum terakhir tentu akan mengakibatkan dampak

hukum bagi para pihak. Adapun dampak upaya kasasi sebagai berikut:

- 1) Pengajuan permohonan kasasi akan menanggulungkan eksekusi terhadap vonis yang dijatuhkan oleh pengadilan hubungan industrial. Seperti halnya dengan permohonan kasasi peradilan perdata pada umumnya. Pihak pemohon kasasi dikenal sebagai pemohon kasasi. Pihak yang menempuh upaya hukum kasasi dikenal sebagai pemohon, inversinya dikenal sebagai termohon kasasi. Kubu yang dapat menempuh upaya hukum kasasi ialah penggugat atau dapat juga dilakukan dari lawannya (tergugat) yang merasa keberatan atau dirugikan dengan adanya putusan pada pengadilan tingkat pertama sehingga kasasi merupakan wujud penolakan terhadap putusan yang diumumkan oleh *judex facti*. Manifestasi pengadilan menerangkan perihal yang berlainan, tergugat maupun penggugat dalam kasus tertentu, keduanya memiliki peluang yang sama untuk dapat melayangkan permohonan kasasi. Manifestasi tersebut mengindikasikan adanya hak-hak dari salah satu pihak tidak gugur ketika pihak tersebut telah mendeklarasikan kasasi lebih dahulu. Ihwal negatif berkaitan manifestasi

di lapangan menonjolkan bahwa sisi yang diuntungkan dengan adanya putusan PHI, justru melakukan permohonan kasasi (A & A Law Office).

- 2) Putusan Kasasi tidak dapat diajukan upaya Peninjauan Kembali. Setelah diberlakukannya SEMA RI Nomor 3 Tahun 2018 di mana peradilan PHI tidak mengenal cara hukum luar biasa yaitu Peninjauan Kembali. Oleh sebab itu, putusan kasasi harus dilaksanakan dan dieksekusi serta tidak dapat diganggu gugat. Dengan kata lain keputusan ini memiliki kekuatan hukum tetap dan mengikat tanpa kemungkinan untuk ditinjau kembali.

#### 4. SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu dengan pemberlakuan SEMA RI Nomor 3 Tahun 2018, maka kasasi menjadi upaya hukum terakhir. Kasasi memiliki kekuatan hukum tetap dan tidak dapat diganggu gugat dengan peninjauan kembali. Putusan kasasi juga harus dilaksanakan dan dieksekusi walaupun terdapat pihak yang tidak setuju dengan putusan tentu ini berdampak pada proses penegakan keadilan bagi para pihak. Apalagi ketika ditemukan bukti baru yang dianggap menguntungkan pihak yang dikalahkan selama proses pemeriksaan di tingkat

kasasi, maka pihak tersebut tidak dapat menumpuh upaya hukum lain dan secara moral harus tunduk pada hasil putusan pengadilan yang sejatinya belum mengandung keadilan secara komprehensif.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. (2019). Pengaruh Putusan Mahkamah Konstitusi di Bidang Pengujian Undang-Undang terhadap Sistem Peradilan Pidana Indonesia dengan Perubahan KUHAP. *Jurnal Konstitusi*, 16(3), 466–487.
- Herdiana, D. (2018). Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat ditinjau dari undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Surya Kencana Dua Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 5(1).
- Ibrahim, M. (2018). Tunggalan Perkara di Lingkungan Peradilan Agama dan Upaya Penanggulangannya. *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama*, 18(1), 33–50.
- Jumiati, A. (2011). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wacana Hukum*, 10(2), 23493.

Nomor, U.-U. (2 C.E.). Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Menimbang Butir b, 8.*

Rahmawati, A. (n.d.). *UPAYA HUKUM DALAM PERADILAN AGAMA DI INDONESIA.*

Santoso, S. (2019). Kekhususan Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial. *Jatiswara, 34(1)*, 11–25.

Sitorus, S. (2018). Upaya Hukum Dalam Perkara Perdata (Verzet, Banding, Kasasi, Peninjauan Kembali dan Derden Verzet). *Hikmah, 15(1)*, 63–71.

Utomo, G. H., & Pamungkas, Y. (2022). ANALISIS PUTUSAN HAKIM TERHADAP UPAYA HUKUM PENINJAUAN KEMBALI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. *Reformasi Hukum Trisakti, 4(5)*, 1053–1066.

Zulfikar, W., & Jumiati, I. E. (2017). Formulasi Kebijakan Pendirian Lembaga Peradilan Khusus Hubungan Industrial Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Publik, 8(2)*.