

PENERAPAN ASAS *NEBIS IN IDEM* DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL¹

Mohammad Fandrian Adhistanto

Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
Jl. Puspitek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310
mfandrianhadistianto@gmail.com

Abstract

*The decision of the Industrial Relations Court at the Bandung District Court number 90/G/2007/PHI. BDG and the Decision of the Industrial Relations Court at the Jakarta District Court number 143/PHI.G/2007/PN. JKT.PST. decided the case with the object, namely the 2017 Basic Salary Increase at PT Bridgestone Tire Indonesia and the same party, namely the trade unions and employers. The procedural law applicable at the Industrial Relations Court is a special law from civil procedural law which is a general law. This research is a legal research that aims to prescriptions about what should be done. The Industrial Relations Court at the Jakarta District Court should have decided on the case with a verdict of *niet ontvankelijk verklaard* as per the *Nebis in Idem* principle.*

Keywords: *Industrial Relations Court; Principle; Nebis in Idem.*

Abstrak

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung nomor 90/G/2007/PHI. BDG dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta nomor 143/PHI.G/2007/PN. JKT.PST. memutus perkara dengan objek yaitu Kenaikan Gaji Pokok Tahun 2017 di PT Bridgestone Tire Indonesia dan pihak yang sama yaitu serikat pekerja dan pengusaha. Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai hukum yang bersifat khusus dari hukum acara perdata yang merupakan hukum yang bersifat umum. Penelitian ini merupakan penelitian hukum untuk memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas itu yang dilakukan. Seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta memutus perkara dengan amar putusan *niet ontvankelijk verklaard* sebagaimana asas *Nebis in Idem*.

Kata Kunci: Pengadilan Hubungan Industrial; Asas; *Nebis in Idem*.

A. Pendahuluan

Dalam bidang perburuhan, perselisihan mulai dikenal sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda yakni bermula sebagai akibat dari buruh kereta api yang pertama kali melakukan pemogokan (Hadi, 2021). Di mana yang pertama kali diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda dalam bidang ketenagakerjaan adalah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya di sektor pengangkutan kereta api dengan dibentuknya dewan pendamai (Rohman & Putra, 2021). Peraturan tentang dewan pendamai bagi perusahaan kereta api dan term untuk Jawa

¹ Artikel ini merupakan hasil penelitian mandiri di tahun 2022

dan Madura adalah *Regerings Besluit* tanggal 26 Februari 1923, Stb. 1923 No. 80 yang kemudian diganti dengan Stb. 1926 No. 224. Namun, pada tahun 1937 peraturan di atas dicabut dan diganti dengan *Regerings Besluit* tanggal 24 November 1937, Stb. 1937 No. 31 Tentang Peraturan Dewan Pendamai bagi perusahaan kereta api dan trem yang berlaku untuk seluruh Indonesia (Abdullah & Shabara, 2019).

Pada penelitian ini kasus terbahas merupakan perselisihan kepentingan dengan objek gugatan adalah mengenai kenaikan gaji pokok tahun 2007 di PT Bridgestone Tire Indonesia khususnya mengenai komponen Perbaikan Taraf Hidup (selanjutnya PTH). PT Bridgestone Tire Indonesia berada pada 3 wilayah yaitu PT Bridgestone Tire Indonesia Pabrik Bekasi, PT Bridgestone Tire Indonesia Pabrik Karawang, dan PT Bridgestone Tire Indonesia Kantor Pusat, Jakarta. Di setiap wilayah tersebut terdapat serikat pekerja yang masing-masing bernama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (selanjutnya PUK SPKEP SPSI) PT Bridgestone Tire Indonesia Pabrik Bekasi, PUK SPKEP SPSI PT Bridgestone Tire Indonesia Pabrik Karawang, dan PUK SPKEP SPSI PT Bridgestone Tire Indonesia Kantor Pusat, Jakarta. Terhadap objek gugatan yang sama terdapat 2 putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berbeda dalam waktu yang bersamaan, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dengan register perkara nomor 90/G/2007/PHI. BDG dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan register perkara nomor 143/PHI.G/2007/PN. JKT.PST. dengan amar putusan yang berbeda.

Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga peradilan yang memiliki tujuan menciptakan mekanisme yang cepat, tepat, dan adil bagi buruh (Fatimah, 2015). Saat ini hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial yaitu UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana dinyatakan 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. Sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 57 hukum acara yang dipakai dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini menunjukkan hukum acara perdata berlaku sebagai *lex generalis* dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berlaku sebagai *lex specialis* dalam hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemberlakuan hukum acara secara khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial diperlukan karena para pihak yang berperkara, tahapan penyelesaian, dan kewenangan mengadili yang telah ditentukan secara spesifik oleh UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan berbeda dengan yang berlaku di Pengadilan lain dalam lingkup Peradilan Umum. Dalam hal kompetensi relatif berdasarkan ketentuan Pasal 81 yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja.

Pembedaan dalam hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak juga luput dari keberlakuan asas hukum umum dimana salah satunya yaitu asas *Nebis In Idem* yang dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 1917 KUH Perdata yang menyatakan:

“Kekuatan sesuatu putusan hakim yang telah memperoleh kekuatan mutlak tidaklah lebih luas daripada sekedar mengenai soal putusannya. Untuk dapat memajukan kekuatan itu, perlulah bahwa soal yang dituntut adalah sama; bahwa tuntutan didasarkan atas dasar yang sama; lagipula dimajukan oleh dan terhadap pihak-pihak yang sama di dalam hubungan yang sama pula.”

Asas *Nebis in Idem* memiliki fungsi dan tujuan penting dalam rangka penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia sebagaimana yang dikatakan Pasaribu yaitu memberikan perlindungan untuk memastikan bahwa seseorang hanya diadili satu kali dalam peradilan yang adil untuk suatu perbuatan yang disangkakan padanya (Pasaribu, 2021). Lebih lanjut, dalam penerapannya Asas *Nebis in Idem* memiliki syarat-syarat yang harus terpenuhi, yaitu perihal yang diajukan gugatan adalah pernah diperkarakan sebelumnya, telah ada putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap terhadap perkara yang sebelumnya/terdahulu, perkara/sengketa yang dalam putusan sebelumnya telah berakhir dengan tuntas, kedudukan dari subjek hukum dari pihak yang berperkara adalah sama, dan terhadap objek gugatan merupakan sama dengan perkara yang terdahulu (Butarbutar, 2018).

Saat ini belum ada terdapat jurnal hukum yang membahas penerapan asas *nebis in idem* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini akan membahas permasalahan bagaimana asas *nebis in idem* diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan memberikan kontribusi dalam bidang hukum ketenagakerjaan khususnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum (*legal research*) yang menurut Marzuki bertujuan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul serta memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas itu yang dilakukan (Marzuki, 2017). Selain itu bertujuan pula untuk menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta tindakan (*act*) seseorang sesuai dengan norma hukum (bukan hanya sesuai aturan hukum) atau prinsip hukum.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan sumber-sumber berupa bahan-bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang bersifat otoritatif, artinya mempunyai otoritas yang terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim dan bahan-bahan hukum sekunder yaitu semua publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan (Tan, 2021).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Penyelesaian Perselisihan Kenaikan Gaji Pokok Tahun 2007 di PT Bridgestone Tire Indonesia berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 90/G/2007/PHI. BDG

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi diawali dengan tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian pada saat perundingan bipartit mengenai kenaikan gaji tahun 2007 yang dilakukan antara Manajemen PT Bridgestone Tire Indonesia dengan PUK SPKEP SPSI PT Bridgestone Tire Indonesia pada tahun 2007. Dengan tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan pada tahapan perundingan bipartit, maka pokok perselisihan diselesaikan menggunakan mediasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bekasi. Selama proses mediasi, kesepakatan mengenai penyelesaian perselisihan tidak dapat terwujud, oleh karenanya mediator dalam perkara tersebut pada tanggal 17 April 2007 mengeluarkan Anjuran dengan nomor 567/813/TKT.2/IV/2007 sebagai bentuk tawaran penyelesaian perselisihan mengenai kenaikan gaji pokok tahun 2007 kepada Manajemen PT Bridgestone Tire Indonesia dengan PUK SPKEP SPSI PT Bridgestone Tire Indonesia, namun pihak serikat pekerja menolak Anjuran tersebut dan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 9 Mei 2007.

Objek gugatan yang diajukan oleh PUK SPKEP SPSI PT Bridgestone Tire Indonesia adalah mengenai kenaikan gaji pokok tahun 2007 di PT Bridgestone Tire Indonesia. Pokok perselisihan dalam gugatan ini merupakan perselisihan hubungan industrial dengan klasifikasi perselisihan kepentingan. Dalam mengadili perkara perselisihan kepentingan berdasarkan ketentuan Pasal 56 huruf b, Pengadilan Hubungan Industrial memiliki tugas dan kewenangan untuk memeriksa dan memutus di tingkat pertama dan terakhir. Berdasarkan ketentuan tersebut jelas menyatakan bahwa putusan yang telah dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung adalah langsung berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Suatu putusan itu dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap apabila di dalam putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara sebab hubungan hukum tersebut harus ditaati dan harus dipenuhi oleh pihak tergugat (Taluke, 2013).

Penentuan besaran kenaikan gaji pokok di PT Bridgestone Tire Indonesia selalu dirundingkan dengan PUK SPKEP SPSI PT Bridgestone Tire Indonesia, termasuk di dalamnya keberadaan PTH sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok. Pada tahun 2007, pihak Pengusaha berpendapat yang menjadi komponen kenaikan gaji pokok hanyalah berdasarkan komponen Inflasi dan Berkala sebagaimana yang tertulis dalam Perjanjian Kerja Bersama tahun 2005-2007 dan tahun-tahun sebelumnya, namun serikat pekerja bersikap yang menjadi komponen kenaikan gaji pokok tidak hanya berdasarkan Inflasi dan Berkala, namun juga PTH yang didasarkan pada kenyataan atau fakta hukum pada tahun-tahun sebelumnya selalu dalam perundingan kenaikan gaji pokok selalu didasarkan pada 3 komponen yaitu Inflasi, Berkala, dan PTH.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung memutus perkara dengan register nomor 90/G/2007/PHI. BDG yang pada pokok amarnya menyatakan PTH sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia dengan nilai nominal 6,43% sebagaimana Petitum yang dimintakan oleh Serikat Pekerja dalam gugatannya. Hal ini juga sebagaimana yang telah disimpulkan oleh Mediator pada Disnakertrans Kota Bekasi dalam Anjuran nomor 567/813/TKT.2/IV/2007 tertanggal 17 April 2007. Dalam pertimbangan hukumnya khusus mengenai PTH sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung berpendapat walaupun komponen PTH tidak diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, tetapi hal tersebut selalu dirundingkan antara Penggugat dengan Tergugat yang merupakan kebiasaan setiap tahun, dan sesuai dengan ketentuan Pasal 1347 KUHPerduta, dengan demikian komponen PTH adalah merupakan kebiasaan yang telah menjadi hukum di PT Bridgestone Tire Indonesia, serta dengan dasar hukum Pasal 100 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga haruslah dinyatakan bahwa PTH merupakan hukum bagi Penggugat dan Tergugat. Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung memutus perkara dengan register nomor 90/G/2007/PHI. BDG, terdapat Pendapat Berbeda (*Dissenting Opinion*) dari hakim anggota unsur pengusaha yang bernama Frans Kangae Keytimu, SH. *Dissenting opinion* merupakan opini atau pendapat yang dibuat oleh satu atau lebih anggota majelis hakim yang tidak setuju dengan keputusan yang diambil oleh mayoritas anggota majelis hakim (Prajatama, 2014). Dalam pendapat berbedanya, dinyatakan Perjanjian Kerja Bersama tahun 2005-2007 tidak ditemukan PTH sebagai komponen dalam kenaikan gaji pokok, dan dalam kesepakatan kenaikan gaji pokok tahun 2006 diketemukan fakta PTH sebesar 0% (nol persen), oleh karenanya PTH tidak patut dinyatakan sebagai suatu "Kebiasaan" untuk dijadikan dasar dalam pertimbangan majelis.

Terhadap hal ini Penulis akan mengkaji dimulai dari ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata yang merupakan dasar dari pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2005-2007. Pasal ini setidaknya mengatur mengenai 3 asas dalam perikatan, yaitu Asas Kebebasan Berkontrak, Asas *Pacta Sunt Servanda*, dan Asas Itikad Baik. Asas Kebebasan Berkontrak adalah suatu asas yang

memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya, dan menentukan bentuknya perjanjian, baik tertulis maupun lisan (Nugroho, 2015). Selanjutnya, Asas *Pacta Sunt Servanda* yaitu asas yang menetapkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah, mengingat kekuatan hukum yang terkandung di dalamnya, dimaksudkan untuk dilaksanakan dan pada akhirnya dapat dipaksakan penataannya (Sinaga, 2018). Asas Itikad Baik adalah kedua belah pihak harus berlaku yang satu terhadap yang lain seperti patut saja antara orang-orang sopan, tanpa tipu daya, tanpa tipu muslihat, tanpa cilat-cilat, akal-akal, tanpa mengganggu pihak lain, tidak dengan melihat kepentingan sendiri saja, tetapi juga dengan melihat kepentingan pihak lain (Innaka, Rusdiana, & Sularto, 2012).

Mengenai isi Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2005-2007 khususnya ketentuan Pasal 28 ayat (1) yang menyatakan “Peninjauan gaji pokok adalah berdasarkan kenaikan berkala keadaan inflasi”, tentunya jika diartikan secara parsial dan sebatas redaksional didapat komponen kenaikan gaji pokok hanya berdasarkan berkala dan inflasi, namun jika melihat secara utuh Pasal 28 tersebut khususnya pada ayat (4) huruf e yang menyatakan “Peninjauan gaji pokok dilakukan oleh Pengusaha dengan menilai sewa menyeluruh: e. pendapat serikat pekerja” didapat bahwa pendapat serikat pekerja juga menjadi penilaian dalam kenaikan gaji pokok. Ketentuan Pasal 28 ayat (4) huruf e ini menjadi salah satu hal penting yang harus dipertimbangkan oleh Majelis Hakim dalam menentukan keberadaan PTH sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok tahun 2007. Hal ini didasarkan pada fakta dimulai dari perundingan sampai dengan gugatan, serikat pekerja berpendapat bahwa PTH menjadi salah satu komponen kenaikan gaji pokok tahun 2007.

Penafsiran dari penerapan Pasal 28 Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2005-2007 haruslah dilihat pada fakta kenaikan gaji pokok yang telah terjadi sebelumnya yaitu kenaikan gaji pokok tahun 2000 sampai dengan tahun 2006, yang dalam persidangan dibuktikan dalam setiap proses penentuan kenaikan gaji selalu terdiri dari 3 komponen, yaitu inflasi, berkala, dan PTH. Begitu juga pada kenaikan gaji pokok tahun 2006, walaupun nominal persentase PTH adalah 0, namun tidak dapat dikatakan secara serta merta PTH sebagai komponen kenaikan gaji pokok tahun 2006 tidak ada, karena komponen PTH tetap disebutkan dan disetujui antara pekerja dengan pengusaha. Berdasarkan kenaikan gaji pokok tahun 2000 sampai dengan 2006 didapat fakta bahwa kenaikan gaji pokok selalu ditentukan berdasarkan 3 komponen, yaitu inflasi, berkala, dan PTH. Oleh karena itu, dengan didasarkan pada ketentuan Pasal 1339 dan Pasal 1347 KUHPerdara haruslah dinyatakan PTH merupakan komponen kenaikan gaji pokok dan telah menjadi hukum di PT Bridgestone Tire Indonesia, dan oleh karenanya kenaikan gaji pokok tahun 2007 haruslah didasarkan pada 3 komponen, yaitu inflasi, berkala, dan PTH. Terlebih Majelis Hakim terikat pada ketentuan Pasal 100 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan “Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan”.

2. Pelanggaran Asas *Nebis in Idem* pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 143/PHL.G/2007/PN. JKT.PST.

Setelah serikat pekerja mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 9 Mei 2007 sebagaimana yang telah diuraikan di atas, Pengusaha mengajukan kembali gugatan dengan pokok perkara dan pihak yang sama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta pada tanggal 10 Mei 2007. Hal inilah yang pertama kali akan Penulis kaji dengan merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Penulis akan mulai membahas mengenai ketentuan kompetensi relatif sebuah Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kompetensi relatif atau kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial jika wilayah hukumnya melingkupi tempat pekerja bekerja.

Merujuk pada tempat pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia bekerja tentunya didapat 2 wilayah yaitu wilayah provinsi DKI Jakarta untuk pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia kantor pusat, dan wilayah provinsi Jawa Barat untuk pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Pabrik Bekasi dan Pabrik Karawang. Alasan keberadaan pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia kantor pusat yang bekerja di wilayah DKI Jakarta dikaitkan dengan ketentuan Pasal 81 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial inilah yang menjadi alasan dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta untuk menolak eksepsi *Litis Pendentis* yang diajukan oleh Serikat Pekerja sebagai Tergugat.

Mengenai keberadaan komponen Perbaikan Taraf Hidup (PTH) sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok tahun 2007, pertimbangan hukum dan amar putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta memutus dengan menyatakan PTH tidak berdasar hukum untuk dikatakan sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia. Amar putusan ini didasarkan pada pertimbangan hukum yaitu, peninjauan gaji pokok PKB PT Bridgestone Tire Indonesia hanya berdasarkan pada 2 komponen yaitu komponen inflasi dan komponen kenaikan berkala, sedangkan PTH tidak diatur secara jelas dan tegas dalam PKB PT Bridgestone Tire Indonesia. Selain itu dinyatakan pula bahwa ketentuan gaji pokok merupakan hak mutlak pengusaha (Pengugat) dengan mempertimbangkan unsur-unsur pendidikan, pengalaman kerja, dan penilaian prestasi kerja. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta juga menyatakan kebiasaan-kebiasaan yang telah menjadi hukum yang berlaku di PT Bridgestone Tire Indonesia adalah tidak beralasan hukum oleh karenanya harus ditolak, sementara Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung memutus perkara dengan register nomor 90/G/2007/PHI. BDG. yang pada pokok amarnya menyatakan PTH sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia dengan nilai nominal 6,43% sebagaimana Petitum yang dimintakan oleh Serikat Pekerja dalam gugatannya. Amar putusan tersebut didasarkan pada pertimbangan hukum yaitu setiap tahunnya dan telah menjadi hukum bagi para pihak bahwa kenaikan gaji pokok di PT Bridgestone Tire Indonesia selalu dirundingkan mengenai komponen yang menjadi dasar penentuan nominal kenaikan gaji pokok, yaitu Inflasi, Berkala, dan PTH, walaupun dalam Perjanjian Kerja Bersama tahun 2005-2007 hanya tertulis berdasarkan Inflasi dan Berkala.

Terlihat jelas ada perbedaan mendasar dalam pertimbangan hukum antara Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dengan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta. Perbedaan mendasar tersebut adalah dalam melihat apakah PTH merupakan salah satu komponen kenaikan gaji pokok PT Bridgestone Tire Indonesia yang merupakan kebiasaan dan telah menjadi hukum sebagaimana ketentuan Pasal 1347 KUH Perdata. Berdasarkan hal tersebut, Penulis akan mengkaji apa yang menjadi pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta tersebut di atas.

Penulis mengkritisi pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta yang menyatakan peninjauan gaji pokok PKB PT Bridgestone Tire Indonesia hanya berdasarkan pada 2 komponen yaitu komponen inflasi dan komponen kenaikan berkala, sedangkan PTH bukan merupakan salah satu komponen karena tidak diatur secara jelas dan tegas dalam PKB PT Bridgestone Tire Indonesia. Pasal 57 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan ketentuan yang menegaskan mengenai hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai *lex specialis* dari hukum acara perdata yang merupakan *lex generalis*. Selanjutnya sebagai *lex specialis*, juga memiliki ketentuan yang mengikat setiap Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perkara yaitu harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan. Ketentuan tersebut memiliki makna kumulatif karena terdapat kata “dan” dalam bunyi pasalnya, oleh karenanya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri Jakarta seharusnya tidak memutuskan hanya berdasarkan pada perjanjian yang ada atau dalam hal ini adalah hanya berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2005-2007.

Akar permasalahan dalam perkara ini berada pada penafsiran Pasal 28 Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2005-2007 yang hanya menyatakan kenaikan gaji pokok didasarkan pada inflasi dan berkala. Pada faktanya, di persidangan yang terbuka untuk umum terbukti proses penentuan kenaikan gaji pokok tahun 2000 sampai dengan 2006 selalu terdiri dari 3 komponen, yaitu inflasi, berkala, dan PTH. Walaupun pada kenaikan gaji pokok tahun 2006 nominal persentase PTH adalah 0, tidak dapat dikatakan secara serta merta PTH sebagai komponen kenaikan gaji pokok tahun 2006 tidak ada, karena komponen PTH tetap disebutkan dan disetujui antara pekerja dengan pengusaha sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok tahun 2006. Dengan selalu dirundingkan dan disepakatinya PTH sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok, maka perlu dijawab apakah PTH merupakan kebiasaan yang secara terus menerus ada dalam setiap perundingan kenaikan gaji pokok di PT Bridgestone Tire Indonesia. Mengenai hal ini, wajib harus merujuk pada ketentuan Pasal 1339 dan Pasal 1347 KUH Perdata. Menurut Penulis, jika dikaitkan fakta proses penentuan kenaikan gaji pokok tahun 2000 sampai dengan 2006 selalu terdiri dari 3 komponen, yaitu inflasi, berkala, dan PTH, dengan ketentuan Pasal 1339 dan 1347 KUH Perdata, maka didapat kesimpulan PTH merupakan kebiasaan yang telah menjadi hukum bagi pekerja dan pengusaha di PT Bridgestone Tire Indonesia dalam setiap penentuan komponen kenaikan gaji pokok. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dalam penentuan kenaikan gaji pokok tahun 2007 haruslah didasari pada komponen inflasi dan berkala sebagaimana ketentuan Pasal 28 Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2005-2007, dan PTH sebagaimana ketentuan Pasal 1339 KUH Perdata dan 1347 KUH Perdata.

Selanjutnya Penulis juga akan mengkritisi pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta yang menyatakan ketentuan gaji pokok merupakan hak mutlak pengusaha (Pengugat). Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 28 Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2005-2007 khususnya pada ayat (4) huruf e yang menyatakan "Peninjauan gaji pokok dilakukan oleh Pengusaha dengan menilai secara menyeluruh: e. pendapat serikat pekerja" didapat bahwa pendapat serikat pekerja juga menjadi penilaian dalam kenaikan gaji pokok. Sebagaimana ketentuan mengenai asas hukum yaitu Asas *Pacta Sunt Servanda* yaitu asas yang menetapkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah, mengingat kekuatan hukum yang terkandung di dalamnya, dimaksudkan untuk dilaksanakan dan pada akhirnya dapat dipaksakan penataannya, oleh karena itu Pengusaha terikat pada ketentuan pasal tersebut dalam menentukan kenaikan gaji pokok tahun 2007 khususnya pendapat serikat pekerja mengenai keberadaan PTH sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok tahun 2007. Selain itu perselisihan mengenai PTH ini merupakan perselisihan kepentingan sebagaimana yang telah diakui dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai salah satu dari jenis perselisihan hubungan industrial, sehingga tidak dapat dikatakan ketentuan gaji pokok merupakan hak mutlak pengusaha.

Menjadi catatan yang perlu Penulis kritisi pula mengenai pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta yang menyatakan dan menilai putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tertanggal 2 Agustus 2007 adalah tidak berdasar hukum karenanya harus dikesampingkan. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa kasus terbahas merupakan perselisihan kepentingan dimana putusan Pengadilan Hubungan Industrial merupakan peradilan pertama dan terakhir, sehingga haruslah dimaknai putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tertanggal 2 Agustus 2007 telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Asas hukum *res judicata pro veritate habetur* yaitu putusan hakim harus dianggap benar, jika saksi palsu diajukan dan hakim memutuskan perkaranya berdasarkan saksi palsu tersebut, jelas putusannya tidak berdasarkan kesaksian yang benar, tetapi harus dianggap benar, sampai memperoleh kekuatan hukum yang tetap atau diputus lain oleh

pengadilan yang lebih tinggi (Widowati & Ohoiwutun, 2021). Oleh karena berdasarkan asas hukum *res judicata pro veritate habetur*, putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tertanggal 2 Agustus 2007 haruslah dimaknai benar.

Terlebih Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah terlebih dahulu memutus perkara tersebut dengan membacakan putusan di persidangan yang terbuka untuk umum yaitu tanggal 2 Agustus 2007, sedangkan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta baru membacakan putusan pada tanggal 15 November 2007. Mengenai hal ini seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta tunduk dan patuh pada Asas *Nebis in Idem*. Berangkat dari pemahaman Pasal 1917 KUH Perdata, dapat disimpulkan beberapa syarat yang harus terpenuhi secara kumulatif untuk sebuah perkara dapat dikatakan *Nebis in Idem* dan dihubungkan dengan perkara dalam penulisan ini didapat fakta pokok perkara yang diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung nomor 90/G/2007/PHI. BDG dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat nomor 143/PHI.G/2007/PN. JKT.PST. adalah sama yaitu mengenai nilai Perbaikan Taraf Hidup sebagai salah satu komponen dalam penentuan kenaikan gaji pokok tahun 2007. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta membacakan putusan pada tanggal 15 November 2007, hal ini membuktikan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah terlebih dahulu memutus perkara tersebut dengan membacakan putusan di persidangan yang terbuka untuk umum yaitu tanggal 2 Agustus 2007. Hal ini jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 56 huruf b UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial didapat fakta bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung nomor 90/G/2007/PHI. BDG telah berkekuatan hukum tetap sejak dibacakan di persidangan yang terbuka untuk umum pada tanggal 2 Agustus 2007.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung nomor 90/G/2007/PHI. BDG bersifat positif karena pada amar putusan ditemukan fakta bahwa Majelis Hakim mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian yaitu menyatakan PTH sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia dengan nilai nominal 6,43% sebagaimana Petitum yang dimintakan oleh Serikat Pekerja dalam gugatannya. Dalam perkara ini yang mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta adalah Pengusaha pada tanggal 10 Mei 2007, sementara Para Pekerja yang dalam hal ini diwakili serikat pekerja mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 9 Mei 2007, sehingga didapat fakta hukum bahwa kedua perkara tersebut memiliki subjek atau pihak yang sama. Kedua objek gugatan dalam perkara tersebut juga memiliki kesamaan yaitu Kenaikan gaji pokok terdiri dari 3 komponen yaitu Inflasi dan Berkala berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama tahun 2005-2007, dan Perbaikan Taraf Hidup berdasarkan kebiasaan kenaikan gaji pokok tahun 2007.

Dengan terpenuhinya seluruh syarat untuk dapat dikatakan *Nebis in Idem*, terlebih selaras pula dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung tentang *Nebis in Idem*, No. 1226 K/Pdt/2001 tanggal 20 Mei 2002, dengan kaidah hukum dari yurisprudensi tersebut adalah meski kedudukan subjeknya berbeda, tetapi objek sama dengan perkara yang telah diputus terdahulu dan berkekuatan hukum tetap (Munandar & Abubakar, 2018), maka gugatan dinyatakan *Nebis In Idem*, oleh karenanya demi hukum Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat harus memutus perkara nomor 143/PHI.G/2007/PN. JKT.PST dengan amar putusan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

D. Simpulan dan Saran

Dari hasil pembahasan tersebut di atas didapat kesimpulan yaitu perkara perselisihan kepentingan mengenai kenaikan gaji pokok tahun 2007 di PT Bridgestone Tire Indonesia yang diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta

Pusat memutus perkara nomor 143/PHI.G/2007/PN. JKT.PST pada tanggal pada tanggal 15 November 2007 telah melanggar Asas *Nebis in Idem* karena terhadap perkara dan pihak yang sama telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dengan register perkara nomor 90/G/2007/PHI. BDG. pada tanggal 2 Agustus 2007, dan oleh karenanya demi terwujudnya Asas *Nebis in Idem* seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta memutus dengan amar putusan *Niet Ontvankelijke Verklaard*.

Berikutnya, dengan hukum acara yang berlaku pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai *lex specialis* dan hukum acara perdata sebagai *lex generalis*, maka terhadap pemeriksaan perkara dengan objek dan para pihak yang sama Pengadilan Hubungan Industrial haruslah tunduk dan patuh terhadap asas *Nebis In Idem* sebagaimana yang diatur di dalam ketentuan Pasal 1917 KUH Perdata.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Shabara, E. (2019). Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial (Study Kasus di Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh). *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial*, 4(1), 37–57. <https://doi.org/10.22373/justisia.v4i1.5960>
- Butarbutar, E. N. (2018). Asas Ne Bis In Idem Dalam Gugatan Perbuatan Melawan Hukum. *Jurnal Yudisial*, 11(1), 23–39. <https://doi.org/10.29123/jy.v11i1.167>
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 10(2), 215–232. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4954>
- Hadi, S. (2021). Hubungan Perburuhan dan Hukum Perburuhan. *Tsaqofah: Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 1(1), 26–51. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v1i1.352>
- Innaka, A., Rusdiana, S., & Sularto, S. (2012). Penerapan Asas Itikad Baik Tahap Prakontraktual Pada Perjanjian Jual Beli Perumahan. *Mimbar Hukum*, 24(3), 504–514. Retrieved from <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16122/10668>
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Munandar, T. N. A., & Abubakar, M. (2018). Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Syar'iyah Lhoksukon Nomor 43/Pdt.G/2011/MS-LSK Tentang Penerapan Asas Nebis In Idem. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Keperdataan*, 2(1), 148–164. Retrieved from <https://jim.usk.ac.id/perdata/article/view/13163>
- Nugroho, A. D. (2015). *Asas Kebebasan Berkontrak Dan Asas Konsensualisme Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu : (PKWT PT Bahtera Pesat Lintas Buana No.162/BPL-MDR/SR/KP.170/14)* (Universitas Yarsi). Universitas Yarsi. Retrieved from <http://digilib.yarsi.ac.id/6842/>
- Pasaribu, F. (2021). Asas Nebis In Idem dalam Putusan Praperadilan dan Pelaksanaan Pengajuan Praperadilan Lebih dari Satu Kali bagi Tersangka dalam Hukum Acara Pidana di Indonesia. *Banua Law Review*, 3(2), 201–213. Retrieved from <https://balrev.ulm.ac.id/index.php/balrev/article/view/29>

- Prajatama, H. (2014). Kedudukan Dissenting Opinion Sebagai Upaya Kebebasan Hakim Untuk Mencari Keadilan Di Indonesia. *Verstek: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1), 41–50. Retrieved from <https://jurnal.uns.ac.id/verstek/article/view/38837>
- Rohman, R. S., & Putra, P. S. (2021). Perbandingan Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebelum Dan Sesudah Kemerdekaan Di Indonesia. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 9(8), 1262–1277. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/71712>
- Sinaga, N. A. (2018). Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian. *Binamulia Hukum*, 7(2), 107–120. Retrieved from <https://ejournal.hukumunkris.id/index.php/binamulia/article/view/318>
- Taluke, A. (2013). Eksekusi Terhadap Perkara Perdata Yang Telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap (Ingkraah) Atas Perintah Hakim Dibawah Pimpinan Ketua Pengadilan Negeri. *Lex Privatum*, 1(4), 24–35. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/3060>
- Tan, D. (2021). Metode Penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *Nusantara : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463–2478. Retrieved from <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5601>
- Widowati, W., & Ohoiwutun, Y. A. T. (2021). Kepastian Hukum Putusan Yang Melanggar Special Straf Maxima. *Jurnal Yudisial*, 14(1), 1–18. Retrieved from <https://jurnal.komisiyudisial.go.id/index.php/jy/article/view/413>