

**KOMPETENSI ABSOLUT PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
JAKARTA PUSAT BERDASARKAN KLAUSULA ARBITRASE (PUTUSAN:
247/PDT.SUS-PHI/2019)**

Sunita Caroline Pontoh

(Email: sunitapontoh@gmail.com)

Fakultas Hukum Universitas Trisakti

Andari Yurikosari

(Email: andari.yurikosari@gmail.com)

Fakultas Hukum Universitas Trisakti

ABSTRAK

Penggugat Harry Sangari tidak dibayarkan upahnya oleh Tergugat PT. Phillip Sekuritas Indonesia karena terdapat klausula arbitrase dalam perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat yang mempengaruhi kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial. Obyek penelitian ini adalah Putusan Nomor 247/Pdt.Sus-PHI/2019. Dengan pokok permasalahan Bagaimana Kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat dalam memeriksa dan memutus sengketa Hak berdasarkan klausula arbitrase dalam perjanjian kerjasama antara Penggugat dan Tergugat pada Putusan Nomor 247/Pdt.Sus-PHI/2019, dan bagaimanakah analisis amar pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat dalam memutus sengketa Nomor 247/Pdt.Sus-PHI/2019 mengenai klausula arbitrase dalam perjanjian kerjasama berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pertanyaan tersebut akan dijawab dengan melakukan penelitian secara yuridis normatif, yang memiliki sifat deskriptif analisis menggunakan data primer dan sekunder kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode deduktif sebagai penarikan kesimpulan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki kewenangan memutus perkara tersebut dikarenakan hukum acara yang berlaku bagi para pihak merupakan hukum acara perdata yang dimuat dalam KUH Perdata. Analisis Putusan Nomor : 247/PDT.SUS-PHI/2019 tidak sesuai dengan Pasal 50 Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, terkait dengan tidak adanya penjelasan secara menyeluruh terhadap suatu gugatan yang diajukan oleh Penggugat, sehingga putusan tersebut termasuk kedalam salah satu putusan yang tidak cukup pertimbangan

Kata Kunci: PHI, Hukum Acara PHI, Arbitrase, Perjanjian Kerjasama

LATAR BELAKANG

Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU PPHI"). Terdapat 2 (dua) cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan di luar Pengadilan Hubungan Industrial, yang meliputi beberapa cara yang diatur dalam UU PPHI yaitu

dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 54, yaitu : penyelesaian melalui bipartit, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi dan penyelesaian melalui arbitrase. Salah satu upaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah lembaga arbitrase yang memiliki sifat sukarela (*voluntary*). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase dapat terjadi jika kedua belah pihak yang berselisih telah bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui lembaga arbitrase.¹ Pengertian arbitrase berdasarkan UU PPHI adalah “penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh/serikat kerja pada suatu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial, melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih, untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang memiliki putusan mengikat para pihak dan bersifat final.”

Berdasarkan ketentuan UU PPHI, jika kedua belah pihak telah menyetujui bahwa lembaga arbitrase yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, maka akan menyebabkan pengadilan kehilangan wewenangnya untuk memeriksa dan mengadili perselisihan para pihak tersebut, hal ini disebabkan karena putusan lembaga arbitrase memiliki sifat final and binding. Hal ini juga diatur dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang mengatur bahwa “Pengadilan Negeri tidak berwenang untuk mengadili sengketa para pihak yang telah terikat dalam perjanjian arbitrase.”

Adanya perjanjian arbitrase di dalam perjanjian kerja Harry Sangari selaku penggugat melawan PT Phillip Sekuritas Indonesia, merupakan salah satu alasan yang membuat gugatan penggugat melewati kewenangan absolut *extra judicial* berdasarkan yuridiksi yang secara khusus diatur dalam undang-undang. Sehingga apabila Pengadilan Negeri menerima gugatan terkait dengan permasalahan diatas, maka Pengadilan Negeri wajib untuk menolak dan tidak ikut campur dalam menyelesaikan sengketa yang telah ditetapkan penyelesaiannya melalui lembaga arbitrase, kecuali beberapa hal yang telah ditetapkan dalam undang-undang ini (misalnya dalam pelaksanaan putusan arbitrase yang diatur dalam BAB VI (Pasal 59 sampai dengan Pasal 69) dapat diminta kepada Pengadilan Negeri.²

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mengesampingkan klausula arbitrase dalam perjanjian kerja kedua belah pihak, klausula arbitrase sendiri merupakan *pacta sunt servanda* yang melahirkan yuridiksi absolut arbitrase. Sehingga, meskipun secara substansial permasalahan yang disengketakan termasuk ke dalam bidang perdata yang merupakan yurisdiksi Pengadilan Negeri, namun hak Pengadilan Negeri untuk mengadili sengketa tersebut disingkirkan oleh klausula arbitrase yang secara mutlak dan mengikat kepada para pihak yang mengikatkan dirinya ke dalam suatu perjanjian tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan analisis secara yuridis terhadap Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perkara dan menyusunnya dalam skripsi yang berjudul: **“KOMPETENSI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL JAKARTA PUSAT BERDASARKAN KLAUSULA ARBITRASE (PUTUSAN: 247/PDT.SUS-PHI/2019)”** dengan terdapat dua rumusan permasalahan yaitu bagaimana kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat dalam memeriksa dan memutus

¹ Raymond Hutagaol, “Arbitrase Hubungan Industrial” (On-line), tersedia di: <http://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/arbitrase-hubungan-industrial/> (12 September 2021)

² M.Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal. 184-185.

sengketa Hak berdasarkan klausula arbitrase dalam perjanjian Kerjasama antara Penggugat dan Tergugat dan bagaimanakah analisis amar pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat dalam memutuskan sengketa Nomor 247/Pdt.Sus-PHI/2019 mengenai klausula arbitrase dalam perjanjian kerjasama berdasarkan peraturan perundang-undangan?

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan bahan-bahan hukum sekunder dan disebut juga penelitian hukum kepustakaan, sehingga menekankan pada peristiwa hukum.³ Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian sinkronisasi secara horizontal. Jenis penelitian ini sebagaimana dikutip dari Prof. Soerjono Soekanto, “bertujuan untuk mengungkap kenyataan sampai sejauh mana perundang-undangan tertentu serasi secara horizontal, yaitu mempunyai keserasian antara perundang-undangan yang sederajat mengenai bidang yang sama.”⁴ Bidang yang akan diteliti oleh penulis dalam penelitian ini mengenai hukum acara pengadilan hubungan industrial (Studi Kasus Putusan Nomor : 247/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst) yang akan menganalisis UU PPHI. Sifat Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitis, di mana penelitian deskriptif analitis merupakan penelitian yang menggambarkan secara lengkap suatu keadaan, perilaku pribadi, dan perilaku kelompok, untuk memperoleh bahan-bahan hukum mengenai hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain.⁵

Ada dua macam sumber data yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka melalui hasil penelitian kepustakaan (studi kepustakaan), sedangkan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung (dari tangan pertama). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder berupa data yang didapatkan oleh penulis melalui bahan pustaka yaitu melalui hasil meneliti bahan kepustakaan yang relevan berkaitan dengan inti permasalahan penelitian ini. Untuk mendukung data sekunder, penulis juga menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang akan diperoleh penulis melalui studi lapangan, yang berupa wawancara dengan narasumber terkait dengan penelitian ini, yaitu Bapak Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. sebagai Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan kemudian penulis menganalisis data dengan metode kualitatif. Analisis data secara kualitatif ini tidak menggunakan statistik, matematika ataupun sejenisnya, melainkan melalui cara dengan menguraikan data yang diperoleh penulis secara deskriptif.

Peneliti menarik kesimpulan menggunakan metode logika deduktif. Logika deduktif merupakan cara menarik kesimpulan dari suatu hal-hal yang bersifat umum menuju kepada sesuatu hal-hal yang bersifat khusus, yaitu berupa sistematika hukum yang berlaku dalam Hukum Ketenagakerjaan serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

³ Sabian Utsman, *Metode Penelitian Hukum Progresif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal. 2.

⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), hal. 74.

⁵ H.Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hal. 24.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga dapat ditarik kesimpulan secara khusus.

HASIL PENELITIAN

1. Para Pihak

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 247/Pdt.Sus-PHI/2019 dijelaskan mengenai para pihak yang berpekara di dalam Perselisihan Hubungan Industrial yang mana dalam putusan ini adalah Perselisihan Hak, dimana para pihaknya sebagai berikut :

Penggugat dalam perkara ini adalah Harry Sangari (selanjutnya disebut sebagai Penggugat), yang merupakan seorang tenaga ahli Pasar Modal yang memiliki sertifikat resmi Wakil Perantara Pedagang Efek (WPPE) nomor : KEP – 596/PM/IP/PPE/2001, berkewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Tebet Timur dalam II B nomor 9 RT 002/RW 004 Kelurahan Tebet Timur, Kecamatan Tebet, Jakarta Selatan. Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama sendiri.

Tergugat di dalam perkara ini adalah PT. Phillip Sekuritas Indonesia (selanjutnya disebut sebagai Tergugat), yang beralamat di Jln. Jenderal Sudirman kav. 33A- Gedung ANZ Tower lantai 23B, Jakarta Pusat, yang diwakili oleh Direktur Utama : Daniel Tedja. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Robikin Emhas, SH., MH., Syamsudin Slawat Pesilette, SH., dan Nuraini, SH., MH., para Advokat dan Konsultan Hukum pada Art & Partner Law Firm, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Agustus 2019.

2. Duduk Perkara

Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi dalam perkara ini adalah Perselisihan Hak berupa upah yang tidak dibayarkan oleh Tergugat terhadap Penggugat. Tanggal 9 Januari 2018 Penggugat melaporkan permasalahan ini kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, menyarankan pertemuan musyawarah sebanyak 3 kali antara Penggugat dengan Tergugat, namun tidak membuahkan hasil. Akhirnya, pihak Dinas Pengawas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta memanggil Tergugat untuk dimediasi dengan Penggugat, namun pada hari yang sudah ditentukan Tergugat tidak hadir, sehingga pada tanggal 15 Mei 2018 Penggugat mengajukan laporan pengaduan mengenai permasalahan ini ke Gubernur Provinsi DKI Jakarta dengan nomor laporan 009682. Hasil pengaduan tersebut adalah dikeluarkannya surat kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta untuk ditindaklanjuti. Penggugat telah mengupayakan penyelesaian permasalahan ini melalui Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta, dimana disarankan untuk diselesaikan ke BAPMI, namun BAPMI baru dapat memprosesnya setelah ada penolakan dari PHI. Sehingga Penggugat mengajukan perselisihan ini kepada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk mendapatkan kepastian hukum.

3. Petitum

Berdasarkan alasan-alasan yang telah dikemukakan dalam pokok perkara, maka Penggugat memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat untuk mengabulkan gugatannya, menyatakan Tergugat bersalah telah melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 sampai dengan Pasal 99, menghukum Tergugat membayar kerugian materiil dan immaterial Penggugat sebesar 3.802.000.000,-

(tiga miliar delapan ratus dua juta rupiah), Tergugat membayar uang THR beserta uang paksa sejak putusan ini dibacakan sebesar 1/000 (satu permil) setiap satu hari keterlambatan menjalankan putusan ini.

4. Jawaban Tergugat

Terhadap gugatan tersebut, tergugat mengajukan jawaban dalam eksepsinya dengan mengemukakan dalil-dalil bantahan sebagai berikut:

Hubungan hukum yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat sesungguhnya bukan merupakan hubungan kerja melainkan hubungan kerja sama, hubungan hukum semacam ini tidak tunduk pada ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetapi tunduk pada ketentuan yang diatur dalam Buku III KUH Perdata, Oleh karenanya untuk menyelesaikan perselisihan ini sesungguhnya bukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat, dan karena terdapat klausul arbitrase antara Pengugat dan Tergugat maka yang berwenang mengadili perkara ini adalah Badan Arbitrase Pasar Modal Indonesia (BAPMI).

Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan dua konsep yang berbeda, tuntutan yang berbeda dan prosedur penyelesaiannya juga berbeda. Menggabungkan kedua konsep perselisihan tersebut dalam satu gugatan, mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi tidak jelas atau kabur. Oleh karenanya bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklard*) karena gugatan tidak jelas atau kabur (*obscur libel*).

5. Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

Terkait dengan eksepsi Tergugat, Majelis Hakim telah memutus putusan dengan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg tentang kompetensi absolut, Majelis Hakim telah menjatuhkan putusan sela dengan Nomor: 247/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST.

Mengenai eksepsi gugatan Penggugat Kabur / *Obscur Libel*, setelah Majelis Hakim membaca dan memperhatikan gugatan Penggugat ternyata gugatan Penggugat cukup jelas dan telah memenuhi syarat-syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 118 HIR dan pasal 8 RV, karena jika diperhatikan dari gugatan, semuanya berkaitan dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat melawan Tergugat, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 Angka (1) Angka (4) dan Pasal 2 UU PPHI.

6. Amar Putusan

Terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 247/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst., dengan amar sebagai berikut :

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2) Menghukum Tergugat untuk membayar kerugian materiil berupa upah yang belum dibayar kepada Penggugat sekaligus dan tunai sebagai berikut sebesar Rp 330.000.000,- (tiga ratus tiga puluh juta rupiah);
- 3) Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
- 4) Membebankan biaya perkara kepada Tergugat yang seluruhnya sebesar Rp.771.000.- (tujuh ratus tujuh puluh satu ribu rupiah)

7. Data Hasil Wawancara

Berikut hasil wawancara penulis dengan narasumber yang berkaitan dengan kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat. Perjanjian kerja itu memuat hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, yang biasanya didefinisikan dalam hubungan pekerja itu terdapat adanya upah, ada perintah dan ada pekerjaan yang sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka tetap menjadi kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Tetapi jika perjanjian yang dibuat oleh para pihaknya berbentuk kemitraan, kerjasama ataupun perjanjian dalam bentuk lain, maka tidak lagi menjadi kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial itu sendiri.⁶

PEMBAHASAN

Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat tidak memiliki kewenangan dalam memutus perkara ini, dikarenakan hukum acara yang berlaku bagi Penggugat dan Tergugat merupakan hukum acara perdata yang dimuat dalam KUH Perdata, menyebabkan kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial tersingkirkan karena di dalam perjanjian kerja Nomor 1502/001/PK/TS/ts tidak terdapat unsur upah yang mana berarti perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak merupakan bagian dari perjanjian yang diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata.

Perjanjian kerja Nomor 1502/001/PK/TS/ts yang telah disepakati oleh Penggugat dan Tergugat bukan merupakan perjanjian kerja seperti pada umumnya, hal ini dikarenakan dalam perjanjian ini tidak menggunakan sistem upah yang mana seharusnya dalam hubungan kerja terdapat unsur upah. Dengan demikian Pengadilan Negeri yang memiliki Kewenangan absolut untuk memutus perkara ini karena secara substansial permasalahan yang disengketakan termasuk ke dalam bidang perdata yang merupakan yurisdiksi Pengadilan Negeri. Hal ini pun didukung dengan hasil wawancara penulis dengan salah satu Hakim Ad-hoc Mahkamah Agung. Perjanjian Nomor 1502/001/PK/TS/ts memuat adanya klausula arbitrase, apabila terjadi perselisihan antara para pihaknya maka Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memutus dan mengadili perselisihan tersebut sebab klausula arbitrase sendiri merupakan *pacta sunt servanda* sehingga melahirkan yuridiksi absolut arbitrase.⁷ Hal ini pun diperkuat dengan ketentuan yang dimuat dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang mana menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Putusan yang diputus oleh Majelis Hakim dalam memutus suatu sengketa harus berdasarkan pertimbangan yang cukup dan jelas. Putusan yang tidak memenuhi ketentuan tersebut dikategorikan putusan yang tidak cukup pertimbangan atau *onvoldoende gemotiveerd*. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 50 Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman yang menegaskan Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga harus memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan sengketa yang sedang ditangani atau sumber hukum tidak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili. Pasal 178 ayat (1) HIR, “hakim karena jabatannya wajib mencukupkan segala alasan hukum yang tidak dikemukakan para pihak yang berperkara”. Untuk

⁶ Horadin Saragih, Hakim Ad-Hoc Mahkamah Agung, *Video Call Whatsapp*, Jakarta, 27 Desember 2021.

⁷ *Ibid.*

menjalankan kewajiban tersebut, Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman terutama pada Pasal 5 “Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.”

Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim pada Putusan Nomor : 247/Pdt.Sus-PHI/2019 hanya menjelaskan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat kemudian mengenai hak-hak yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat. Dalam pertimbangannya Majelis Hakim tidak menjelaskan mengenai keberadaan arbitrase sebagai Lembaga penyelesaian sengketa. Padahal arbitrase sebagai Lembaga penyelesaian sengketa merupakan hal yang penting untuk dipertimbangkan oleh Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya, sebab dalam perjanjian Nomor 1502/001/PK/TS/ts termuat adanya klausula arbitrase.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki wewenang dalam memutus perkara antara Penggugat dan Tergugat, dikarenakan hukum acara yang berlaku bagi Penggugat dan Tergugat merupakan hukum acara perdata yang dimuat dalam KUH Perdata. Kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial tersingkirkan karena adanya perjanjian kerja Nomor 1502/001/PK/TS/ts yang tidak terdapat unsur upah yang mana berarti perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak merupakan bagian dari perjanjian yang diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata. Analisis terkait Putusan Nomor : 247/PDT.SUS-PHI/2019 tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Pasal 50 Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman. Dalam pertimbangan Majelis Hakim tidak menjelaskan mengenai keberadaan arbitrase sebagai Lembaga penyelesaian yang mana harusnya penting untuk dipertimbangkan oleh Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya, sebab dalam perjanjian antara Penggugat dan Tergugat Nomor 1502/001/PK/TS/ts termuat adanya klausula arbitrase.

2. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

- a. Seharusnya Hakim yang memutus dan memeriksa Putusan Nomor 247/Pdt.Sus-PHI/2019 mengabulkan Eksepsi Tergugat mengenai kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan adanya klausula arbitrase yang dimuat dalam perjanjian antara Penggugat dan Tergugat.
- b. Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat di dalam pertimbangan hukumnya seharusnya menjelaskan kedudukan lembaga arbitrase. Dan Lembaga Arbitrase itu sendiri yaitu Badan Arbitrase Nasional Indonesia seharusnya lebih mensosialisasikan tentang adanya keberadaan penyelesaian perselisihan secara arbitrase sebagai lembaga penyelesaian sengketa yang memiliki prosedur sederhana, cepat, dan biaya murah jika dibandingkan dengan prosedur di dalam Pengadilan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Endrik Safudin. *Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase*. Malang: Intrans Publishing, 2018.
- Gatot Soemartono. *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 2006.
- Harahap, M Yahya. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Harahap, M. Yahya dikutip oleh Rachmadi Usman. *Pilihan Penyelesaian Sengketa di luar Pengadilan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- H. Zainuddin Ali. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. edisi revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada 2003.
- Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Pangaribuan, Juanda. *Tuntutan Pakttis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: PT Bumi Intitama Sejahtera, 2010.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Sabian Utsman. *Metode Penelitian Hukum Progresif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Saragih, Horadin. Hakim Ad-Hoc Mahkamah Agung, *Video Call Whatsapp*, Jakarta, 27 Desember 2021.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian hukum* (cet. 3). Jakarta: UI Press, 2007.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamuji. *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2001.
- Supomo Suparman. *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara, 2018.
- Syahrul Machmud. *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- . *Pendoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Trisakti, 2011.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie* atau Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa.
- Peraturan Badan Arbitrase Pasar Modal Indonesia No. 04/BAPMI/12.2014 Tentang Peraturan dan Acara Arbitrase.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004

JURNAL

- Ardison Asri, “Perjanjian Kerja Bersama dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara-Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*. Vol.7 No. 1. September 2016.
- Zainal Arifin, Emi Puasa Handayani, Saivol Firdaus. “Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak Menemui Kesepakatan (Studi Kasus di PJT I Malang)”. *Jurnal Hukum Acara Perdata*. Vol.6 No. 1. Januari-Juni 2020.

PUTUSAN PENGADILAN

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 247/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst.

ON-LINE DARI INTERNET

- Badan Litbang Diklat Hukum dan Peradilan M.A.R.I, 2007, “Naskah Akademik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” (On-line), tersedia di: <https://bldk.mahkamahagung.go.id/id/component/content/article/53-puslitbang-kumdil/publikasi-litbang/201-naskah-akademis-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial.html> (14 November 2021).
- Hutagaol, Raymond. “Arbitrase Hubungan Industrial”. (On-line), tersedia di: <http://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/arbitrase-hubungan-industrial/> (12 September 2021).

