

**PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN
DI PT HOLCIM INDONESIA Tbk
(Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Semarang)**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Mencapai Derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Disusun Oleh:

ARIEF RAKHMATAN JAYA

C. 100.110.130

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

Naskah Publikasi ini telah di terima dan disahkan oleh

Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada

Hari : Rabu

Tanggal : 4 November 2015

Pembimbing I



(Nuswardhani, S.H., S.U)

Pembimbing II



(Darsono, S.H., M.H.)

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Natangsa Surbakti, SH, M.Hum)

**PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN
DI PT HOLCIM INDONESIA Tbk
(Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Semarang)**

Arief Rakhmatan Jaya
C.100.110.130
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
ariefrakhmatanjaya@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pertimbangan, menentukan putusan atas pembuktian dan akibat hukumnya terhadap putusan hakim dalam perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk. Metode penelitian menggunakan metode yuridis normatif yang bersifat deskriptif. Jenis dan sumber data terdiri dari data sekunder yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier, sedangkan data primer meliputi wawancara dengan pihak terkait. Adapun metode pengumpulan data dengan pengumpulan data sekunder yaitu studi kepustakaan dan data primernya dengan wawancara. Sedangkan teknik analisis data dengan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan Hakim dalam menentukan pembuktian dalam perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk, di Pengadilan Hubungan Industrial, dengan Nomor: 24/Pdt-Sus-PHI/G/2014/PN.SMG ini mempertimbangkan dua hal yaitu pertimbangan mengenai duduk perkaranya atau peristiwanya dan pertimbangan tentang hukumnya. Hakim menilai bahwa pembuktian yang dilakukan oleh Penggugat tidak terbukti, sedangkan pembuktian yang dilakukan oleh Tergugat terbukti karena ada kesesuaian antara bukti tertulis dan bukti saksi. Hakim juga mempertimbangkan mengenai surat gugatan dari Penggugat yang tidak memenuhi syarat formal gugatan. Hal itu dikarenakan ketidaksesuaian antara isi *posita* dan *petitum*, sehingga membuat gugatan kabur (*Obscuurlibel*). Hal ini sesuai dengan dasar hukumnya, yaitu Pasal 8 ayat 3 RV yang menyatakan bahwa: “Dasar gugatan yang memuat uraian peristiwa atau kejadian memuat alasan berdasar keadaan dan uraian tentang alasan hukum (*posita/fundamentum petendi*)”. Atas pertimbangan tersebut, maka kemudian Hakim dalam putusannya memutuskan bahwa gugatan para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima NO (*Niaet Ontvankelijke Verklaard*), sedangkan akibat hukum dari putusan Hakim dalam perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk, bagi Penggugat putusan tersebut mengakibatkan para Penggugat tidak dapat menerima bonus sebagaimana yang mereka inginkan, dan bagi Tergugat sudah tidak mempunyai kewajiban untuk membayarkan bonus, khususnya di tahun 2013 dikarenakan beban ebitda yang ditetapkan oleh perusahaan tidak mampu dipenuhi oleh karyawan.

Kata kunci: perkara, pemeriksaan perkara, pengadilan hubungan industrial

ABSTRACT

This study aims to determine the consideration, determine the decision on the evidence and the legal consequences of the verdict in the case of conflict of interest in PT Holcim Indonesia Tbk. The research method using descriptive normative. The type and source of data consisted of secondary data, primary legal materials, secondary and tertiary, while the primary data includes interviews with relevant parties. The method of data collection by the collection of secondary data is literature study with the primary data and interviews. While data analysis techniques with qualitative analysis. The results showed that the judge in determining the consideration of evidence in the case of conflict of interest in PT Holcim Indonesia Tbk, in the Industrial Relations Court, with No. 24 / Rev-Sus-PHI / G / 2014 / PN.SMG considers two things: the consideration of the sitting his case or about the events and legal considerations. The judge considered that the evidence made by the Plaintiff is not proven, while the evidence by the respondent proved because there is compatibility between the written evidence and the evidence of witnesses. The judge also considered the lawsuit of the Plaintiff that do not qualify formal lawsuit. That's because the discrepancy between the contents posita and petition, thus making the suit blur (Obscuurlibel). This is in accordance with its legal basis, namely Article 8, paragraph 3 RV stating that: "Base lawsuit that contains a description of events or occurrences include the reasons based on the circumstances and the description of the legal grounds (posita / fundamentum petendi)". On these considerations, the then Justice in its decision ruled that the lawsuit the plaintiff can not be accepted NO (Niaet Ontvankelijke verklaard), whereas the legal effect of the decision of the judge in the case of conflict of interest in PT Holcim Indonesia Tbk, for Plaintiff the decision resulted in the plaintiff can not be receive a bonus as they want, and for the Defendant has no obligation to pay a bonus, especially in the year 2013 due to the burden of EBITDA established by the company was not able to be met by employees.

Keywords: case, proceedings, industrial relations court

Pendahuluan

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.¹

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.² Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.³ Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha.⁴ Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja.⁵ Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1 yaitu: *“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar*

¹ Aldiyansah, “Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis”. Artikel. Jawa Pos. 11 Oktober. 2008

² R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hal.289.

³ *Ibid.*, hal 289.

⁴ Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal.125.

⁵ *Ibid.*, hal 125.

Serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan". Sedangkan Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 mempunyai beberapa jenis perselisihan, yaitu: (1) Perselisihan Hak, (2) Perselisihan Kepentingan, (3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan (4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan.

Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil*, menurut Iman Soepomo terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Terdapat perbedaan antara perselisihan hak dengan perselisihan kepentingan, yakni tentang perselisihan hak, objek sengketya adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketya karena tidak adanya kesesuaian paham atau pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.⁶

⁶Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal.44-45.

Segala aktivitas pekerjaan dalam sebuah perusahaan, sering kali muncul perselisihan yang terjadi antara pekerja atau buruh dengan pimpinan perusahaan. Kita sering mendengar nama Serikat Buruh atau Serikat Pekerja yang konon katanya bisa membantu menyelesaikan permasalahan tersebut lewat bantuannya, salah satunya melalui Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan ketentuan umum Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peran Serikat Pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebagai pendamping pekerja dalam menyelesaikan perselisihan dari tingkat bipartit, mediasi, konsiliasi, *arbitrase* atau ke tingkat pengadilan hubungan industrial, serta memperkuat posisi pekerja di dalam perusahaan, khususnya masalah upah. Kendala yang dihadapi Serikat Pekerja dalam menjalankan perannya adalah minimnya pengetahuan dari pekerja dan Serikat Pekerja tentang ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dan upaya untuk mengatasi kendala tersebut adalah pemberian pelatihan khususnya mengenai peraturan ketenagakerjaan, yang dilakukan minimal setahun sekali, serta diperlukannya sosialisasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mengenai hubungan kerja juga sering kali terjadi kesalahpahaman antara pengusaha dan pekerja atau buruh, tidak tertutup kemungkinan setiap hubungan itu akan diwarnai perselisihan. Hal itu dipicu dari adanya perbedaan kepentingan antara pekerja atau buruh dan pengusaha yang pada gilirannya menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial.⁷

⁷Sehat Damanik, 2006, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jakarta: DSS Publishing, hal .20.

Contoh nyata dari perbedaan kepentingan salah satunya adalah pada gugatan yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, dalam kasus perselisihan yang terjadi antara pihak perusahaan PT. Holcim Indonesia Tbk yang beralamat di Jln Ir. H Juanda, Cilacap, Jawa Tengah, selaku Tergugat dengan Serikat Pekerja/buruh Nusantara-F.SP.ISI, yang beralamat di Perum Bayur Blok B1 No 7 Kelurahan Gumilir, Kecamatan Cilacap Utara, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah, yang bertindak sebagai Penggugat. Dimana obyek yang diperselisihkan ialah karena perbedaan penafsiran/pendapat dalam hal pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh. Bonus merupakan pendapatan di luar upah, sebagai prestasi yang diterima oleh pekerja atau buruh atas kinerjanya dalam tercapainya beban target yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam kasus tersebut, pada awalnya antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah ada masalah tentang pemberian bonus karena beban target pada tahun 2009, 2010, 2011, 2012 yang ditetapkan oleh Tergugat masih relatif stabil yaitu 10% sampai dengan 15%.

Namun pada tahun 2013 secara sepihak Tergugat menetapkan beban target untuk sebagai penghitungan bonus, dengan menaikannya menjadi sebesar 36,8% dari tahun sebelumnya (tahun 2012). Suatu lonjakan yang luar biasa sehingga sudah bisa dipastikan bahwa Penggugat tidak mungkin menerima bonus dari Tergugat. Hingga pada akhirnya memang apa yang dikhawatirkan oleh Penggugat terbukti bahwa pada tahun 2013 ketika beban target itu tidak tercapai sehingga bonus tidak diberikan oleh Tergugat. Hal ini yang menimbulkan permasalahan bagi Penggugat yang merasa bahwa itu merupakan tindakan sepihak dari Tergugat, dengan alasan tidak memenuhi target, padahal pemberian bonus tersebut merupakan hasil dari kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara

Penggugat dengan Tergugat. Merasa dirugikan oleh tindakan Tergugat, dan upaya-upaya untuk penyelesaian perselisihan tersebut tidak berhasil dan tidak ada tanggapan dari Tergugat, maka Penggugat akhirnya menggugat Tergugat melalui jalur Litigasi yakni melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pertimbangan Hakim dalam menentukan pembuktian atas perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk, untuk mengetahui bagaimana Hakim dalam menentukan putusan atas pembuktian perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk, dan untuk mengetahui bagaimana akibat hukumnya terhadap putusan Hakim dalam perkara perselisihan kepentingan PT Holcim Indonesia Tbk.

Metode penelitian menggunakan Metode penelitian menggunakan metode yuridis normatif yang bersifat deskriptif. Jenis dan sumber data terdiri dari data sekunder yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier, sedangkan data primer meliputi wawancara dengan pihak terkait. Adapun metode pengumpulan data dengan pengumpulan data sekunder yaitu studi kepustakaan dan data primernya dengan wawancara. Sedangkan teknik analisis data dengan analisis kualitatif.

Pertimbangan Hakim dalam Menentukan Pembuktian dalam Perkara Perselisihan Kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk

Dalam kasus perselisihan PT Holcim, setelah dilakukannya proses mediasi yang ditengahi oleh Mediator yang netral ternyata dari kedua belah pihak tetap tidak tercapai kesepakatan, sehingga Mediator memberikan anjuran tertulis, yang mana para pihak boleh menyetujui anjuran tertulis tersebut boleh juga tidak. Namun dalam kasus, dari kedua belah pihak tidak menyetujui isi anjuran tertulis tersebut, sehingga dalam hal ini Penggugat melanjutkan ke proses penyelesaian

selanjutnya yakni dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Terdapat dua pendapat yang berbeda dari Penggugat maupun Tergugat dalam menafsirkan isi dari Pasal 49 ayat 1C PKB PT Holcim itu. Karena menurut Penggugat ketika tidak terjadi kesepakatan atas skema bonus baru, maka aturan dan ketentuan yang diterapkan adalah tetap mengacu kepada tahun sebelumnya. Jadi tidak ada perbedaaan dalam aturan dan ketentuan pada tahun 2012 dengan tahun 2013. Namun menurut pendapat Tergugat, ketika tidak terjadi kesepakatan atas skema bonus baru, maka parameter atau ukuran yang menjadi target pencapaian adalah menggunakan target tahun berjalan. Jadi maksudnya adalah, ketika tidak terjadi kesepakatan atas skema bonus baru, ukuran yang digunakan untuk mencapai target adalah menggunakan target tahun berjalan. Terdapat perbedaan dalam menentukan target tahun berjalan karena di setiap tahun target yang ditetapkan berbeda, begitupun untuk target tahun 2012 dan tahun 2013. Sehingga pada tahun 2013, Tergugat menetapkan beban target sebagai syarat diberikannya bonus, yang dinilai terlampaui tinggi bagi Penggugat yakni sebesar 36,8% dari tahun sebelumnya (2012) yang hanya berkisar sekitar 10-15%. Hal ini yang membuat Penggugat merasa bahwa hal itu merupakan tindakan secara sepihak dan ada unsur kesengajaan untuk menghilangkan bonus dari Tergugat.

Terkait dengan perselisihan kepentingan PT Holcim ini, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perkara tersebut melalui beberapa tahapan untuk mencapai kesimpulan, yakni adalah:

Pertama, memanggil para pihak. Pada perkara ini sudah seharusnya dilakukan pemanggilan para pihak yang terkait dengan perkara ini. Dan dalam

pemanggilan para pihak itu sendiri haruslah mendapatkan perhatian dari kedua belah pihak.

Kedua, usaha untuk mediasi atau mendamaikan kedua belah pihak. Dalam menyelesaikan sebuah perkara perselisihan dalam hubungan industrial, sudah sepantasnya untuk ditawarkan adanya perdamaian, yang dilakukan seorang Mediator. Upaya perdamaian selalu lebih diutamakan dan didahulukan dalam penyelesaian suatu perkara di persidangan. Karena usaha perdamaian ini tidak berhasil maka untuk selanjutnya dilakukan pembacaan gugatan sekaligus jawaban dari gugatan Penggugat oleh Tergugat.

Ketiga, perihal Jawaban Tergugat, Replik dan Duplik. Jawaban Tergugat merupakan jawaban yang diberikan oleh Tergugat setelah usaha perdamaian yang dilakukan oleh mediator atas perintah Hakim ternyata tidak berhasil. Jawaban Tergugat merupakan sebuah pernyataan yang seharusnya diucapkan oleh Tergugat pada waktu persidangan, selain itu Tergugat juga diperbolehkan untuk memberikan bukti-bukti atas pernyataan yang telah disebutkan di dalam persidangan. Selanjutnya dalam proses replik dan duplik yang pada intinya kedua belah pihak tetap bertahan pada dalilnya masing-masing.

Keempat, Melakukan Pembuktian. Hakim melakukan pembuktian terhadap perkara ini dengan cara mendengarkan pernyataan yang dinyatakan oleh Penggugat, atau memahami maksud dari gugatan dan untuk membuktikan gugatan tersebut, Hakim melakukannya dengan cara menghubungkan kedua alat bukti yang diajukan Penggugat yakni alat bukti tertulis berupa surat dan juga alat bukti saksi. Kemudian Hakim juga melihat jawaban gugatan yang diberikan oleh Tergugat, untuk membuktikan kebenaran tersebut Hakim juga melihat hubungan antara kedua alat bukti yang diajukan oleh Tergugat, yakni alat bukti tertulis

berupa surat dan alat bukti saksi. Yang pada intinya kedua belah pihak dalam pembuktiannya memberikan kesimpulan yang menguntungkan bagi masing-masing pihak, dan untuk kemudian Hakim dapat memberikan penilaian dari proses pembuktian tersebut.

Kelima, putusan. Hakim pada saat melakukan sebuah pembuktian atau menemukan kebenaran hingga akhirnya menuju tahapan yang terakhir yakni tahap pemberian putusan. Selain itu dalam menentukan putusannya, Hakim terlebih dahulu melihat gugatan dari para Penggugat yang mana antara *posita* dan *petitum* tidak sinkron, di *posita* Penggugat menerangkan mengenai beda penafsiran, sedangkan di *petitum* menuntut adanya wanprestasi, ini jelas tidak menyambung antara satu dengan lainnya, menyebabkan gugatan menjadi tidak jelas, dan kabur (*Obscuurlibel*). Sehingga gugatan tidak memenuhi syarat formal surat gugatan, Oleh karena itu gugatan para Penggugat tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima, NO (*Niet Onvankelijke Verklaard*), dan oleh karena gugatan para Penggugat sebagaimana tersebut diatas telah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*). Maka Majelis Hakim berkesimpulan mengenai pokok perkara, tidak perlu dipertimbangkan lagi.

Hakim dalam Menentukan Putusan atas Pembuktian dalam Perkara Perselisihan Kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk

Hakim dalam memberikan keputusan harus mempertimbangkan perjanjian yang ada, hukum, kebiasaan dan keadilan (Pasal 100 UUPPHI). Selain itu juga berdasarkan pada duduk perkara yang telah diajukan, dan alat bukti yang diajukan oleh pihak-pihak yang berperkara. Dalam kasus perselisihan kepentingan PT Holcim ini, Hakim mempertimbangkan beberapa hal sebelum memberi putusan, yakni adalah sebagai berikut:

Pertama, gugatan Penggugat yang *Obscuurlibel*. Sebelum memeriksa pokok perkara, Hakim terlebih dahulu akan memeriksa syarat formal dari suatu surat gugatan, apakah sudah memenuhi syarat ataukah belum.

Kedua, Pembuktian Penggugat yang tidak terbukti. Berdasarkan kesimpulan pembuktian yang telah disampaikan oleh kedua belah pihak di dalam persidangan, untuk kemudian sebelum memutus perkara, Hakim juga akan menilai terlebih dahulu kesimpulan pembuktian tersebut.

Ketiga, perjanjian Kerja Bersama antara kedua belah pihak. Dalam kasus perselisihan kepentingan PT Holcim ini, Hakim mempertimbangkan perjanjian-perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak, khususnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengenai Pasal 49 ayat 1C tentang pemberian bonus yang menjadi obyek sengketa dari perselisihan ini.

Akibat Hukum dari Putusan Hakim dalam Perkara Perselisihan Kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk

Berikut adalah beberapa akibat hukum yang timbul dari keluarnya putusan Nomor: 24/Pdt-Sus-PHI/G/2014/PN.SMG, yaitu:

Pertama, terhadap Pasal 49 ayat 1C Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Holcim yang berbunyi: "Jika tidak ada perubahan parameter dan besarnya bonus sebagaimana ayat 1B, maka ketentuan bonus akan mengacu kepada aturan dan ketentuan tahun sebelumnya", yang menjadi obyek sengketa dari perselisihan ini, jelas dengan keluarnya putusan ini membuat isi dan ketentuan dari Pasal tersebut tetap berlaku dan tidak merubah apapun.

Kedua, bagi para Penggugat sebagai pihak yang kalah dalam sengketa ini membuat tuntutan untuk mendapatkan hak bonus di tahun 2013 secara

otomatis tidak terpenuhi karena target yang dibebankan oleh perusahaan untuk diberikannya bonus sebelumnya tidak tercapai.

Ketiga, bagi pihak Tergugat sudah tidak mempunyai kewajiban untuk membayarkan bonus tersebut kepada Penggugat. Hal itu dikarenakan beban ebitda yang ditetapkan oleh pihak perusahaan pada tahun 2013 yang tak mampu dipenuhi oleh karyawan. Budget ebitda tahun 2013 sebesar 3,3 triliun, hanya tercapai 2,9 triliun saja. Faktor-faktor yang menyebabkan tidak tercapainya beban ebitda itu antara lain karena inflasi naik (perkiraan 5,2%, aktual 8,4%), sehingga sale tidak tercapai, kompetitor yang diperkirakan hanya 9 ternyata ada 11 kompetitor dan adanya *costumer* yang menghentikan pemesanan karena harga tinggi.

Kesimpulan

Pertama, pertimbangan Hakim dalam menentukan pembuktian dalam perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil penelitian, Penulis menyimpulkan bahwa yang dijadikan pertimbangan oleh Hakim dalam menentukan pembuktian dalam perkara perselisihan kepentingan PT Holcim Indonesia Tbk adalah: (a) Penggugat merupakan Serikat Buruh yang mewakili pekerja/buruh, mengajukan alat bukti tertulis dan alat bukti saksi yang membenarkan bahwa penetapan beban target ebitda merupakan Hak Prerogatif dari pihak perusahaan. Pihak perusahaan menjanjikan akan memberikan suatu bonus apabila beban target ebitda tercapai, namun pada tahun 2013 bonus tersebut tidak diberikan oleh perusahaan dikarenakan beban target ebitda yang tidak tercapai, (b) Tergugat merupakan Perusahaan PT Holcim Indonesia Tbk,

mengajukan alat bukti tertulis dan alat bukti saksi yang pada intinya menerangkan bahwa penetapan ebitda murni merupakan hak dari perusahaan berdasarkan hasil rapat management dengan melihat kondisi pasar, kompetitor sejenis dll. Namun pada tahun 2013 bonus tidak diberikan kepada seluruh karyawan dikarenakan tidak tercapainya beban target ebitda, yakni sebesar 36,8%, (c) Dalam proses pembuktiannya, Hakim memenangkan dalil Tergugat karena ada kesesuaian antara bukti tertulis dengan bukti saksi. Dalam pengajuan alat-alat bukti tersebut menunjukkan bukti yang kuat bahwa dalam penentuan beban ebitda merupakan kewenangan dari perusahaan, sehingga benar tindakan Tergugat dengan tidak membayarkan bonus pada tahun 2013, dikarenakan beban ebitda yang tidak mampu dipenuhi oleh karyawan.

Kedua, Hakim dalam menentukan putusan atas pembuktian dalam perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk. Adapun yang dijadikan pertimbangan Hakim dalam memutus putusan perselisihan kepentingan PT Holcim Indonesia Tbk di Pengadilan Hubungan Industrial, dengan Nomor: 24/Pdt-Sus-PHI/G/2014/PN.SMG ini mempertimbangkan dua hal yaitu pertimbangan mengenai duduk perkaranya atau peristiwanya dan pertimbangan tentang hukumnya. Dari proses pembuktian yang telah dilakukan, Hakim menilai bahwa pembuktian yang dilakukan oleh Penggugat tidak terbukti, sedangkan pembuktian yang dilakukan oleh Tergugat terbukti karena ada kesesuaian antara bukti tertulis dan bukti saksi. Hakim juga mempertimbangkan mengenai surat gugatan dari Penggugat yang tidak memenuhi syarat formal gugatan. Hal itu dikarenakan ketidaksesuaian antara isi posita dan petitum, sehingga membuat

gugatan kabur (*Obscuurlibel*). Hal ini sesuai dengan dasar hukumnya, yaitu Pasal 8 ayat 3 RV yang menyatakan bahwa: “*Dasar gugatan yang memuat uraian peristiwa atau kejadian memuat alasan berdasar keadaan dan uraian tentang alasan hukum (posita/fundamentum petendi)*”.

Atas pertimbangan tersebut, maka kemudian Hakim dalam putusannya memutuskan bahwa gugatan para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima NO (*Niaet Ontvankelijke Verklaard*).

Ketiga, akibat hukum dari putusan Hakim dalam perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk. Putusan Hakim yang menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima membuat posisi dari Pasal 49 ayat IC PKB PT Holcim yang menjadi obyek sengketa dalam perselisihan ini tetap berlaku dan tidak merubah isi Pasal tersebut. Adapun akibat hukum bagi Penggugat dan Tergugat yaitu: (a) Bagi Penggugat. Putusan tersebut mengakibatkan para Penggugat tidak dapat menerima bonus sebagaimana yang mereka inginkan, (b) Bagi Tergugat. Tergugat sudah tidak mempunyai kewajiban untuk membayarkan bonus tersebut, khususnya di tahun 2013 dikarenakan beban ebitda yang ditetapkan oleh perusahaan tidak mampu dipenuhi oleh karyawan.

Saran

Pertama, bagi pihak Penggugat (buruh/pekerja), sebaiknya sebelum menyepakati Perjanjian Kerja Bersama (PKB), hendaknya dari pihak pekerja untuk lebih teliti dan memahami kejelasan maksudnya agar kedepannya tidak terjadi kesalahpahaman dikemudian hari.

Kedua, bagi pihak Tergugat (pengusaha/perusahaan), sebaiknya untuk lebih mensosialisasikan kembali mengenai kejelasan dan maksud dari

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada pekerja/buruh yang telah disepakati agar nantinya tidak terjadi kesalahpahaman kembali dikemudian hari.

Ketiga, bagi Advokat atau kuasa hukum Penggugat, sebaiknya untuk lebih teliti dan memahami tentang duduk perkara dalam kasus perselisihan kepentingan ini, agar kedepannya gugatan yang diajukan antara posita dengan *petitum* itu saling berhubungan atau berkaitan, sehingga tidak tumpang tindih dan tidak menjadi gugatan kabur.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Bambang S, R. Joni. 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Damanik, Sehat. 2006, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jakarta: DSS Publishing.
- Husni, Lalu. 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryandono, Widodo dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Aturan Hukum

- UU No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.
- UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Artikel

- Aldiyansah, “*Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis*”. Artikel. Jawa Pos. 11 Oktober. 2008