

**DISSENTING OPINION DALAM SENGKETA KETENAGAKERJAAN DI
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TANJUNG KARANG
(Studi Terhadap Putusan Nomor. 21/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tjk jo. Putusan
Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2016)**

Oleh:

LIDANG SINTA MUTIARA

E1A017356

ABSTRAK

Sengketa Ketenagakerjaan terjadi antara pengusaha/para pengusaha dengan pekerja/buruh/serikat pekerja karena perselisihan kepentingan, hak, pemutusan hubungan kerja, dan antarserikat pekerja/serikat buruh. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) memberikan suatu cara untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalam hubungan industrial. PPHI diselesaikan melalui non-litigasi dan litigasi, non-litigasi dimulai dari bipatrit, mediasi/konsiliasi/arbitrase, kemudian apabila tidak terjadi kesepakatan maka dengan litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sengketa Ketenagakerjaan PHI Tanjung Karang Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tjk Tjk jo. Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2016 terjadi antara pekerja dengan pengusaha akibat penolakan mutasi amar putusan tidak dapat diterima dengan adanya Dissenting Opinion diantara Ketua Majelis Hakim (minority opinion) dengan 2(dua) Hakim Anggota (*majority opinion*) sementara Majelis Hakim tingkat kasasi mengabulkan sebagian. Dari perkara PHI ini akan dianalisis mengenai apakah Dissenting Opinion telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan *ratio decidendi* Majelis Hakim dalam memutus *Niet Ontvankelijke Verklaard* perkara aquo. Penelitian ini adalah yuridis normatif, data yang digunakan adalah data sekunder. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan Dissenting Opinion pada perkara aquo telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman bahwa masing-masing hakim telah memberikan pendapatnya meskipun berbeda tetapi tetap dimuat dalam putusan, pengambilan putusan oleh *majority opinion*. Sementara mengenai *ratio decidendi* Majelis Hakim PHI Tanjung Karang tidak tepat dalam memutus perkara aquo dengan amar menyatakan gugatan Penggugat *Niet Ontvankelijke Verklaard* dengan alasan gugatan terdapat *obscuur libel* sebagaimana yang terdapat dalam pertimbangan hakim, sebaliknya gugatan penggugat seharusnya diputus dengan amar dikabulkan karena penggugat terbukti melanggar perjanjian kerja.

Kata kunci: Pengadilan Hubungan Industrial, *Dissenting Opinion*, *Obscuur Libel*

**DISSENTING OPINION DALAM SENGKETA KETENAGAKERJAAN DI
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TANJUNG KARANG
(Studi Terhadap Putusan Nomor. 21/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tjk jo. Putusan
Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2016)**

Oleh:

LIDANG SINTA MUTIARA

E1A017356

ABSTRACT

Employment disputes occur between employers / employers and workers / workers / trade unions because of disputes of interests, rights, termination of employment, and between unions / trade unions. Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Resolution (PPHI) provides a way to solve problems that occur in industrial relations. PPHI is resolved through non-litigation and litigation, non-litigation starting from bipatrit, mediation / conciliation / arbitration, then if there is no agreement then with litigation in the Industrial Relations Court (PHI). Phi Tanjung Karang Employment Dispute No. 21/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tjk Tjk jo. Decision No. 435 K/Pdt.Sus-PHI/2016 occurred between workers and employers due to rejection of mutation amar the verdict is unacceptable with the existence of Dissenting Opinion among the Chairman of the Panel of Judges (minority opinion) with 2 (two) Member Judges (majority opinion) while the Panel of Judges of the cassation level granted a partial. From this PHI case will be analyzed as to whether Dissenting Opinion is in accordance with Law No. 48 of 2009 on The Power of Justice and ratio decidendi of the Panel of Judges in deciding Niet Ontvankelijke Verklaard aquo case. This research is juridical normative, the data used is secondary data. This study found that the application of Dissenting Opinion on aquo case has been in accordance with Law No. 48 of 2009 on the Power of Justice that each judge has given his opinion although different but still contained in the verdict, decision making by majority opinion. While regarding the ratio decendi Phi Tanjung Karang Judge Panel is not appropriate in deciding the case aquo with amar stated plaintiff's lawsuit Niet Ontvankelijke Verklaard on the grounds that the lawsuit there obscuur libel as contained in the consideration of the judge, otherwise the plaintiff's lawsuit should be decided with amar granted because the plaintiff was proven to violate the employment agreement.

Keywords: Industrial Relations Court, Dissenting Opinion, Obscuur Libel