

**PENERAPAN HUKUM KEBIASAAN SEBAGAI DASAR HUKUM
PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(Studi Putusan: Nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg)**

Mohamad Fandrian Adhistianto

E-mail: dosen01415@unpam.ac.id

(Penulis Korespondensi)

**Mahasiswa Program Studi Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung/
Fakultas Hukum Universitas Pamulang**

Neni Sri Imaniyati, Rini Irianti Sundary

E-mail: neni.sri@unisba.ac.id, rinisundary@gmail.com

Fakultas Hukum Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung

Article Information

Keywords: Customary law; Legal considerations; Decision

Kata Kunci: Hukum kebiasaan; Pertimbangan hukum; Putusan.

Abstract

The case that will be discussed in this article is the Industrial Relations Court Decision at the Bandung District Court number 233/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg. The Panel of Judges considers customary law as the legal basis for deciding cases. This article discusses the legal issues of customary law regulation in resolving industrial relations disputes and the application of Customary Law in the Industrial Relations Court Decision Number 233/Pdt. Sus-PHI/2017/PN.Bdg. The research method used is normative juridical legal research using a statutory approach, and a case approach. Customary law must refer to the provisions of Article 1339 and Article 1347 of the Civil Code, as the Panel of Judges decided in this case.

Abstrak:

Kasus yang akan dibahas dalam tulisan ini yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg. Majelis Hakim mempertimbangkan hukum kebiasaan sebagai dasar hukum dalam memutus perkara. Tulisan ini membahas mengenai permasalahan hukum pengaturan hukum kebiasaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan penerapan Hukum Kebiasaan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan kasus pendekatan kasus. Hukum kebiasaan haruslah merujuk pada ketentuan Pasal 1339 dan Pasal 1347 KUH Perdata, sebagaimana Majelis Hakim memutus dalam perkara ini.

A. Pendahuluan

Hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan timbal balik dan saling membutuhkan satu dengan lainnya. Pengusaha dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja dan mendapatkan penghasilan, demikian pula sebaliknya pekerja dibutuhkan oleh pengusaha untuk menjalankan usahanya (Silalahi, 2019: 16). Hubungan yang baik diantara kedua pihak ini akan menciptakan iklim kerja yang harmonis yaitu ketenangan berusaha bagi pengusaha dan ketenangan bekerja bagi pekerja. Bekerja dan memiliki pekerjaan memiliki arti penting dalam kehidupan manusia, karena dengan bekerja seorang manusia dapat mengaktualisasi dirinya dan dapat hidup secara layak untuk memenuhi segala kebutuhan diri dan keluarganya.

Selain pihak pekerja dan pengusaha, serikat pekerja sebagai sebuah organisasi yang mewadahi kepentingan pekerja juga memiliki peran penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, termasuk dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Mantili, 2021: 4). Serikat pekerja memiliki peran dan fungsi penyeimbang bagi pekerja dari ketidaksetaraan posisinya (*dienstverhouding*) dalam hubungan kerja dihadapan pengusaha (Adhistianto, 2022: 8). Hal ini selaras dengan asas keseimbangan dalam perjanjian yang pada pokoknya menyatakan sebuah upaya untuk mencapai suatu keadaan seimbang dan bertujuan terwujudnya kesetaraan dan kesamaan kedudukan serta kondisi (*ceteris paribus*) antara hak dan kewajiban para pihak, serta tidak adanya dominasi dari salah satu pihak untuk melakukan tekanan kepada pihak lainnya (Irayadi, 2021: 10). Dalam konteks pembuatan, perundingan, dan menyepakati Perjanjian Kerja Bersama, serikat pekerja sebagai pihak yang merepresentasikan secara kolektif kepentingan pekerja dapat menyeimbangkan posisi dihadapan superioritas pengusaha. Keberadaan serikat pekerja memiliki peran penting untuk menghindari penyalahgunaan keadaan (*undue influence*) yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja diakibatkan posisi pekerja secara ekonomis dan struktural sangat tidak berimbang dihadapan pengusaha (Izzati, 2020: 6).

Sebagai pihak yang dapat membuat, merundingkan, dan menyepakati Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja memiliki daya tawar dihadapan pengusaha dalam menentukan syarat kerja yang berisi mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam sebuah perusahaan. Ketentuan mengenai hak dan kewajiban dalam Perjanjian Kerja Bersama harus memiliki kualitas yang lebih baik dan bersifat mengisi kekosongan hukum dari yang belum diatur di dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Adhistianto, 2023: 13). Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama sebagai bentuk kaidah otonom hukum ketenagakerjaan merupakan bentuk dari perwujudan demokrasi ekonomi dalam sistem hubungan industrial di Indonesia yang bertujuan untuk menciptakan penghidupan yang layak dan perlakuan yang adil bagi pekerja dalam hubungan kerja (Zulkarnaen & Utami, 2016: 14). Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama tidak hanya sebatas pada pekerja yang menjadi anggota Serikat Pekerja, namun juga terhadap pekerja yang tidak menjadi anggota dari Serikat Pekerja (Pamungkas, 2017: 7).

Perjanjian Kerja Bersama dibuat dengan cara dirundingkan antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha. Secara ideal perundingan dilakukan dengan didasarkan pada itikad baik keterbukaan dan kejujuran para pihak suka rela tanpa tekanan, namun seringkali salah satu pihak justru

memaksakan kehendak dalam menentukan syarat kerja yang sedang dirundingkan (Nita & Susilo, 2020: 5). Hal ini setidaknya didasarkan pada kehendak pengusaha untuk menekan biaya produksi (*cost of production*), sementara serikat pekerja menghendaki perbaikan dan peningkatan kesejahteraan bagi pekerja (Yoso & Suraji, 2023: 12). Terhadap hal tersebut di atas jika berujung pada ketidaksepakatan dalam proses perundingan maka secara hukum telah terjadi perselisihan kepentingan diantara Serikat Pekerja dan Pengusaha. Perselisihan kepentingan sebagai salah satu bentuk dari perselisihan hubungan industrial memiliki makna ketidaksepakatan dalam pembuatan dan/ atau perubahan mengenai syarat kerja (Kusmayanti, Karsona, & Fakhriah, 2020: 11).

Kasus yang akan dibahas dalam tulisan ini yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang teregister dengan nomor perkara 233/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg. antara Agus Wahyudi, dkk (1677 orang) sebagai Penggugat I, Alex Sawal, dkk (1628 orang) sebagai Penggugat II, dan Ade Irawan, dkk (127 orang) melawan PT Bridgestone Tire Indonesia perihal perselisihan kepentingan mengenai Kenaikan Gaji Pokok Tahun 2017. Hal menarik dalam putusan ini yaitu Majelis Hakim memutus dengan mempertimbangkan hukum kebiasaan sebagai dasar hukum dalam menentukan komponen dan jumlah besaran dari Kenaikan Gaji Pokok Tahun 2017.

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan, ditemukan sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik dengan tulisan ini yaitu, penelitian dengan judul *Ratio Decidendi* Hak Gugat Perselisihan Kepentingan Pada Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/Pn.Mam. yang ditulis oleh Fadli Yasser, Eka Dewi Kartika, Akhdiari Harpa, dan Muhtadin Al Attas pada tahun 2023 yang membahas mengenai pertimbangan hukum yang dijadikan dasar oleh Majelis Hakim dalam memutus perselisihan kepentingan antara perusahaan Asuransi Jiwa Kresna PT. Asuransi Jiwa Kresna melawan Samsia S.E sebagai kepala perwakilan mamuju (Yasser, Kartika, Harpa, & Al Attas, 2023: 10). Berikutnya penelitian dengan judul Kajian Hukum Peniadaan Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditulis oleh Mustakim pada tahun 2022 yang membahas mengenai tidak adanya upaya hukum peninjauan kembali terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memutus perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh (Mustakim, 2022: 9). Penelitian dalam tulisan ini memiliki perbedaan dengan kedua penelitian terdahulu di atas karena fokus tulisan ini akan membahas penerapan hukum kebiasaan sebagai dasar bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam memutus perkara nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg. mengenai perselisihan kenaikan gaji pokok tahun 2017 di PT Bridgestone Tire Indonesia.

Tulisan ini membahas pengaturan hukum kebiasaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan penerapan Hukum Kebiasaan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg.

B. Metode Penelitian

Metode dalam sebuah penelitian memegang peranan penting untuk menjadi pedoman bagi peneliti untuk mendeksripsikan dan menguraikan pokok permasalahan yang akan dibahas (Halim, Sudewo, & Justian, 2019: 10). Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang bersifat

yuridis normatif untuk memahami keseimbangan terbaik antara hak dan kewajiban berdasarkan kerangka yang ditentukan oleh hukum (Tyler, 2017: 23). Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan kasus pendekatan kasus (*case approach*). Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, yaitu dengan menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif yang berkaitan dengan permasalahan (Benuf & Azhar, 2020: 21).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaturan Hukum Kebiasaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dasar hukum yang menjadi rujukan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), dan ketentuan Pasal 57 telah menyatakan secara tegas hukum acara yang dipakai di Pengadilan Hubungan Industrial adalah UU PPHI sebagai *lex specialis* dan untuk melengkapinya berlaku hukum acara perdata sebagai *lex generalis*. Dalam membuat sebuah putusan terhadap perkara yang sedang ditangani, Majelis Hakim wajib tunduk pada ketentuan Pasal 100 UU PPHI yang menegaskan kewajiban untuk mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan dalam perkara tersebut. Pada umumnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial seringkali hanya hanya mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, dan keadilan, dan sangat jarang sekali menggunakan kebiasaan sebagai dasar dalam memutus sebuah perkara (Arcaropeboka, Kurnia, & Hefrianto, 2022: 18). Sangat jaranganya kebiasaan digunakan sebagai salah satu dasar dalam memutus sebuah perkara disebabkan sedikitnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang mempunyai pemikiran yang progresif (Widiastiani, 2021: 13).

Kebiasaan dengan hukum kebiasaan merupakan dua hal yang berbeda. Sudikno memberikan definisi dari sebuah kebiasaan yaitu sebuah tindakan mengenai suatu hal tertentu yang oleh masyarakat telah dilakukan secara berulang-ulang, ajeg, dan normal karena dirasakan sebagai sesuatu yang memang seharusnya (Ngutra, 2015: 19). Sementara Utrecht menyatakan sebuah kebiasaan baru dapat dikatakan menjadi sebuah hukum kebiasaan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu adanya perbuatan tingkah laku yang dilakukan berulang-ulang di dalam masyarakat tertentu (*longa et inveterata consuetudo*), adanya keyakinan hukum dari masyarakat yang bersangkutan (*opini necessitatis*), dan adanya akibat hukum apabila hukum itu di langar (Nasyiah, 2017: 20).

Dalam memahami kebiasaan dalam konteks hukum perdata haruslah merujuk pada ketentuan Pasal 1339 dan 1347 KUHPerdata (Sinaga, 2019: 22). Kebiasaan yang dimaksud dalam Pasal 1339 KUHPerdata merupakan kebiasaan yang bersifat umum, dan sangat berbeda dengan kebiasaan yang disebutkan dalam Pasal 1347 KUHPerdata yang merupakan kebiasaan yang lebih bersifat khusus (Putu Utari Praba, Sari Adnyani,

& Sudiarmaka, 2021: 14). Pemahaman mengenai ‘syarat yang biasa diperjanjikan’ dalam ketentuan Pasal 1347 KUHPerdara haruslah dibedakan dengan kebiasaan atas dasar kelaziman sebuah perjanjian. Sebuah kebiasaan haruslah ditekankan pada tingkah laku dalam pelaksanaan perjanjian, sedangkan ‘syarat yang biasa diperjanjikan’ merupakan sebuah kebiasaan dalam penutupan kontrak untuk mencantumkan syarat/janji tertentu (Panahal, 2018: 27). Dalam membuat sebuah perjanjian seringkali para pihak hanya mengatur dan menyepakati hal-hal yang bersifat pokok (faktor otonom) dan tidak memasukan faktor-faktor lain yang tidak tertulis namun demi hukum telah mengikat para pihak sebagai suatu kebiasaan (faktor heteronom) (Panahal, 2018: 11). Terhadap hal ini ketentuan Pasal 1339 KUHPerdara telah menjadi sebuah hukum yang bersifat umum dan mengikat setiap para pihak yang membuat perjanjian dalam hal terjadi wanprestasi dalam pemenuhan sebuah kewajiban yang tidak tertulis secara tegas dalam sebuah perjanjian.

Keberadaan Pasal 1347 KUHPerdara tidak lepas dari kritik secara teoritis sebagaimana yang disampaikan oleh Asser Rutten yang pada pokoknya menyatakan Pasal 1347 KUHPerdara lebih tepat dimasukan dalam bagian “Tentang Akibat Suatu Perjanjian” dan tidak di dalam bagian “Tentang Penafsiran Suatu Perjanjian” dalam bagian Keempat KUHPerdara, karena dianggap telah diakomodir dalam asas “Itikad Baik” Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara (Sutiyoso, 2013: 26). Sebagai nilai moral dalam sebuah perjanjian, itikad baik mengharuskan para pihak untuk bertindak atas dasar pertimbangan kepentingan pihak lain, dan tidak hanya sebatas pada kepentingan dirinya sendiri di setiap tahapan perjanjian dimulai dari pembuatan, penandatanganan, dan pelaksanaan (Siombo & Waluyo Adi, 2020: 23).

2. Penerapan Hukum Kebiasaan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg

Pokok permasalahan dalam perkara yang teregister dengan nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung berawal dari tidak sepakatnya serikat pekerja yang mewakili Agus Wahyudi, dkk (1677 orang) sebagai Penggugat I, Alex Sawal, dkk (1628 orang) sebagai Penggugat II, dan Ade Irawan, dkk (127 orang) yang kesemuanya merupakan pekerja pada PT Bridgestone Tire Indonesia saat PT Bridgestone Tire Indonesia melakukan kenaikan gaji pokok tahun 2017 tanpa memasukan komponen Perbaikan Taraf Hidup (PTH) sebagai salah satu komponen perhitungannya. Hal ini didasarkan pada sebuah fakta bahwa kenaikan gaji pokok tahunan di PT Bridgestone Tire Indonesia telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama sejak tahun 1948 sampai dengan tahun 2017 dengan komponen yang terdiri dari Inflasi dan Kenaikan Berkala, serta fakta lainnya setidaknya sejak tahun 2000 dalam perundingan kenaikan gaji setiap tahunnya PT Bridgestone Tire Indonesia telah mengakui dan memperhitungkan PTH sebagai komponen ketiga walaupun tidak tertulis di dalam Perjanjian Kerja Bersama. PTH sebagai komponen ketiga dalam menentukan kenaikan gaji pokok setiap tahunnya di PT Bridgestone Tire Indonesia telah dilakukan dan

disepakati bersama-sama dengan komponen Inflasi dan Kenaikan Berkala dalam bentuk Perjanjian Bersama Kenaikan Gaji Pokok yang dibuat setiap tahun dan ditandatangani oleh serikat pekerja bersama-sama dengan PT Bridgestone Tire Indonesia.

Dalam perkara ini PT Bridgestone Tire Indonesia sebagai pihak Tergugat mendalilkan bahwa komponen kenaikan gaji pokok hanya terdiri dari dua komponen sebagaimana yang telah disebutkan dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu Inflasi dan Kenaikan Berkala. PT Bridgestone Tire Indonesia tidak mengakui PTH sebagai komponen ketiga dalam kenaikan gaji pokok dan menekankan kenaikan gaji pokok harus didasarkan pada komponen Inflasi dan Kenaikan Berkala. Hal ini didasarkan pada asas *pacta sunt servanda* Perjanjian Kerja Bersama. Lebih lanjut, PT Bridgestone Tire Indonesia menyatakan komponen PTH sebagai sebuah kebiasaan tidak dapat mengesampingkan Perjanjian Kerja Bersama yang telah dibuat secara sah antara PT Bridgestone Tire Indonesia dan serikat pekerja itu sendiri.

Sebelum perkara mengenai kenaikan gaji pokok tahun 2017 ini diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, PT Bridgestone Tire Indonesia dan serikat pekerja telah terlebih dahulu mencoba menyelesaikan sebagaimana tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU PPHI. Penyelesaian dari perselisihan hubungan industrial harus didasarkan pada ketentuan dalam UU PPHI yang mengamanatkan untuk diselesaikan secara bertahap mulai dari runding bipartite, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial (Charda, 2017: 11). Dalam hal penyelesaian terhadap perselisihan kepentingan, tahapan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri demi hukum berkekuatan hukum tetap (Arsalan & Putri, 2020: 23). Terhadap putusan tersebut berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan tidak terdapat upaya hukum Peninjauan Kembali yang dapat dilakukan oleh para pihak yang bersengketa. Hal ini bertujuan untuk menciptakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, dan adil bagi buruh (Adhistianto, 2023: 22).

Pada tahapan mediasi, mediator pada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat telah mengeluarkan Anjuran dengan nomor: 565/5780/Hi Jamsos tertanggal 11 Oktober 2017 yang pada pokoknya menyatakan PTH merupakan sebuah komponen dalam menentukan kenaikan gaji pokok di PT Bridgestone Tire Indonesia. Terhadap Anjuran ini, PT Bridgestone Tire Indonesia menyatakan sikap menolak, sedangkan serikat pekerja menyatakan menerima. Berdasarkan sikap akhir ini, demi segera mendapatkan kepastian hukum atas kenaikan gaji pokok tahun 2017, pihak pekerja berinisiatif untuk mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung. Hal ini sesuai dengan prinsip dari penyelesaian sebuah perselisihan melalui jalur litigasi haruslah diartikan sebagai upaya akhir (*ultimum remedium*) setelah seluruh rangkaian penyelesaian secara non litigasi telah dilakukan dan tidak berhasil.

Berikutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung mempertimbangkan keberadaan PTH sebagai komponen ketiga dari kenaikan gaji pokok di PT Bridgestone Tire Indonesia dapat dilihat dalam *ratio decidendi* pada pertimbangan hukumnya. Mengenai *ratio decidendi* telah diartikan oleh banyak ahli yaitu antara lain Sudikno yang menyatakan bagian dari putusan pengadilan yang memberikan uraian mengenai dasar hukum yang dipakai oleh Hakim untuk memutuskan sebuah perkara, yang kemudian dilengkapi oleh Marzuki yang menyatakan dalam konteks hukum di Indonesia yang merupakan eropa kontinental, *ratio decidendi* dapat ditemukan dalam sebuah putusan dalam konsideran “Menimbang” pada “Pokok Perkara” yang berisi mengenai uraian keterkaitan antara aturan hukum yang berlaku dikaitkan dengan fakta persidangan (Isnantiana, 2017: 13). Dalam pertimbangannya, Majelis Hakim berpendapat bahwa meskipun komponen PTH tidak diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, akan tetapi komponen PTH selai dirundingkan antara PT Bridgestone Tire Indonesia dengan serikat pekerja yang merupakan kebiasaan setiap tahun, dan sebagaimana ketentuan Pasal 1347 KUHPerdara haruslah dinyatakan PTH merupakan sebuah kebiasaan yang tela menjadi hukum di PT Bridgestone Tire Indonesia dalam merundingkan dan menentukan kenaikan gaji pokok di tahun 2017. PTH sebagai salah satu komponen dalam penentuan Gaji Pokok di PT Bridgestone Tire Indonesia haruslah dinyatakan sebuah kebiasaan yang melengkapi Perjanjian Kerja Bersama karena telah memenuhi syarat sebagai hukum kebiasaan sebagaimana pendapat Utrecht yaitu sebuah kebiasaan baru dapat dikatakan menjadi sebuah hukum kebiasaan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu adanya perbuatan tingkah laku yang dilakukan berulang-ulang di dalam masyarakat tertentu (*longa et inveterata consuetudo*), adanya keyakinan hukum dari masyarakat yang bersangkutan (*opini necessitatis*), dan adanya akibat hukum apabila hukum itu di langar.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1347 KUHPerdara, PTH sebagai salah satu komponen yang setidaknya telah dirundingkan dalam kurun waktu 17 tahun terakhir dalam proses kenaikan gaji pokok di PT Bridgestone Tire Indonesia, maka harus dianggap telah diterima oleh para pihak sebagai suatu hukum kebiasaan yang melengkapi komponen kenaikan gaji pokok yang ada di dalam Perjanjian Kerja Bersama. Tidak tertulisnya PTH sebagai salah satu komponen kenaikan gaji pokok dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak serta merta dapat dikatakan tidak mengikat, namun haruslah dianggap kebiasaan yang melekat dalam melakukan perundingan kenaikan gaji pokok. Pasal 1347 KUHPerdara mengamankan segala suatu kebiasaan yang tidak tertulis dalam sebuah perjanjian haruslah dianggap telah melekat dan menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan (Tanaya, Marpaung, & Djohan, 2021: 16).

Dalam perkara ini, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri berdasarkan kewenangan yang melekat pada jabatannya dapat menggunakan hukum kebiasaan sebagai hukum tidak tertulis, namun hidup dan berkembang di tengah masyarakat yang telah lama dipraktekan, sehingga dengan didasarkan pada ketentuan Pasal 1346 KUHPerdara dapat melakukan penafsiran secara komprehensif terhadap

hukum tertulis (Ramadhan, 2018: 10), yang dalam hal ini menyatakan PTH sebagai bagian dari komponen kenaikan gaji pokok berdasarkan hukum kebiasaan yang selama ini telah melekat dan melengkapi aturan komponen kenaikan gaji pokok yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama dan mengikat para pihak sebagai dasar dalam memutus perkara nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg. Putusan yang dibuat oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung ini telah menekankan pada asas keadilan dengan mempertimbangkan kebiasaan-kebiasaan dan ketentuan hukum yang tidak tertulis, yang merupakan perwujudan dari tujuan hukum itu sendiri yaitu hukum adalah untuk manusia atau orang banyak, oleh karena itu tujuan hukum harus berguna untuk manusia atau orang banyak (Wantu, 2012: 29). Hal ini sesuai dengan teori utilitarianisme yang dikemukakan oleh Jeremy Bentham dan dikenal dengan istilah “*The greatest happiness of the greatest number*” yang memiliki makna kemanfaatan hukum harus menghadirkan kebahagiaan kepada mayoritas pihak yang menentukan bagaimana hukum tersebut dibentuk (Pratiwi, Negoro, & Haykal, 2022: 11). Hal ini membuktikan kebiasaan sebagai salah satu hal yang wajib dipertimbangkan oleh perkara Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus sebuah perkara memiliki peran yang sangat penting, walaupun dalam perkara ini amar putusan mengenai keberadaan PTH diakui sebagai kebiasaan yang mengikat antara PT Bridgestone Tire Indonesia dengan seluruh pekerja hanya bersifat pernyataan (*declaratoir*), dan hanya amar putusan yang bersifat menghukum atau mengharuskan melakukan atau tidak melakukan sesuatu (*condemnatoir*) saja yang memiliki kekuatan eksekutorial (Imaniyati, Nurhasanah, & Adam, 2017: 13).

Dengan kenaikan gaji pokok yang baik di PT Bridgestone Tire Indonesia secara umum akan mempengaruhi secara langsung sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas, kinerja setiap pekerja, dan pada akhirnya akan mempengaruhi secara positif kelangsungan usaha perusahaan (Sundary, 2010: 18). Sebaliknya, justru dapat dikatakan pembiaran dan/atau pengabaian terhadap hukum kebiasaan sebagai hukum yang tidak tertulis namun melekat dan mengikat para pihak dalam perkara dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) (Januar, Siringoringo, & Saragih, 2023: 6). Berangkat dari pemahaman di atas, apabila PT Bridgestone Tire Indonesia justru tidak mengakui dan mempertimbangkan PTH sebagai bagian dari komponen kenaikan gaji pokok yang telah menjadi suatu hukum kebiasaan, maka dapat dikatakan PT Bridgestone Tire Indonesia telah melakukan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) terhadap seluruh pekerjanya.

D. Simpulan

Hukum kebiasaan dikenal dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan Pasal 100 UU PPHI yang menegaskan kewajiban untuk mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan dalam perkara tersebut. Pengaturan lebih lanjut mengenai kebiasaan haruslah merujuk pada ketentuan Pasal 1339 KUHPerdara yang mengatur kebiasaan dalam sifat umum, dan Pasal 1347 KUHPerdara yang merupakan kebiasaan

yang lebih bersifat khusus. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memutus perkara yang teregister dengan nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg. dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 1347 KUH Perdata telah menyatakan PTH merupakan sebuah kebiasaan yang telah menjadi hukum di PT Bridgestone Tire Indonesia dalam merundingkan dan menentukan kenaikan gaji pokok di tahun 2017. PTH sebagai salah satu komponen dalam penentuan Gaji Pokok di PT Bridgestone Tire Indonesia haruslah dinyatakan sebuah kebiasaan yang melengkapi Perjanjian Kerja Bersama karena telah memenuhi syarat sebagai hukum kebiasaan

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas, disarankan agar setiap Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam membuat putusan atas sebuah perkara tidak hanya didasarkan sebatas pada perjanjian, hukum, dan keadilan saja, namun juga memperhatikan dan mempertimbangan kebiasaan yang ada dan mengikat para pihak yang berperkara, karena pada faktanya tidak semua rangkaian hak-hak dari pekerja tertulis secara tegas dalam sebuah perjanjian, namun juga terdapat pada kebiasaan yang dilakukan.

F. Daftar Pustaka

Jurnal

- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen & Utami, T. K. 2016. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial". *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*. Vol. 3. No. 2. Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjajaran
- Bambang Sutyoso. 2013. "Penafsiran Kontrak Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Maknanya bagi Para Pihak yang Bersangkutan". *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*. Vol. 20. No. 2. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
- Choky Ramadhan. 2018. "Konvergensi Civil Law dan Common Law di Indonesia dalam Penemuan dan Pembentukan Hukum". *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*. Vol. 30. No. 2. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Dewa Ayu Putu Utari Praba, Sari Adnyani, N. K., & Sudiatmaka, K. 2021. "Perjanjian Sewa-Menyewa Rumah Kos (Indekos) bagi Para Pihak Terkait Perjanjian Lisan di Kota Singaraja". *Ganesha Law Review*. Vol. 2. No. 2. Bali: Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja
- Donny Sigit Pamungkas. 2017. "Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama bagi Pekerja yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja". *DiH Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 13. No. 26. Surabaya: Doktor Ilmu Hukum Universitas 17 Agustus 1945
- Endang Pratiwi, Negoro, T., & Haykal, H. 2022. "Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?". *Jurnal Konstitusi*. Vol. 19. No. 2. Jakarta: Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

- Erichyano Rudyn Panahal. 2018. "Lewat Waktu dalam Pelaksanaan Kontrak Komersial Pasal 1338 KUHPerdara". *Lex Privatum*. Vol. 6. No. 2. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret
- Fence Wantu. 2012. "Mewujudkan Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan dalam Putusan Hakim di Peradilan Perdata". *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol. 12. No. 3. Purwokerto: Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman
- Fadly Yasser, Kartika, E. D., Harpa, A., & Al Attas, M. 2023. "Ratio Decidendi Hak Gugat Perselisihan Kepentingan Pada Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/Pn Mam". *Judicatum: Jurnal Dimensi Catra Hukum*. Vol. 1. No. 2. Baubau: Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Buton
- Haikal Arsalan & Putri, D. S. 2020. "Reformasi Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". *Jurnal HAM*. Vol. 11. No. 1. Jakarta: Badan Strategi Kebijakan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Hazar Kusmayanti, Karsona, A. M., & Fakhriah, E. L. 2020. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)". *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, Vol. 6. No. 1. , 35. Surabaya: Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
- Iffaty Nasyiah. 2017. "Jual Beli Hewan Tonak Lopeh Kajian Hukum Islam: Studi di Desa Gema Kampar-Kiri Hulu". *ULUL ALBAB Jurnal Studi Islam*. Vol. 18. No. 1. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Inri Januar, Siringoringo, P., & Saragih, R. 2023. "Daya Ikat Norma Diluar Perjanjian Ke dalam Perjanjian dan Akibat Hukumnya". *Honeste Vivere*. Vol. 33. No. 1. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia
- Kornelius Benuf & Azhar, M. 2020. "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer". *Gema Keadilan*. Vol. 7. No. 1. Semarang: LPM Gema Keadilan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro
- Marhaeni Ria Siombo & Waluyo Adi, E. A. 2020. "Implikasi Keppres No.12 Tahun 2020 Pada Perusahaan Pembiayaan". *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 5. No. 1. Salatiga: Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana.
- Mohamad Fandrian Adhistianto. 2022. "Problematisasi Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia". *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*. Vol 7. No. 1. Salatiga: Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana
- , 2023. "The Unconstitutionality of Termination of Employment on The Grounds of An Urgent Offence". *Pandecta Research Law Journal*. Vol 18. No. 1. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

- , 2023. “Penerapan Asas Nebis In Idem dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. *Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 52. No. 1. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro
- Muhammad Irayadi. 2021. “Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian”. *Hermeneutika : Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 5. No. 1. Cirebon: Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati
- Mustakim. 2022. “Kajian Hukum Peniadaan Peninjauan Kembali dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*. Vol. 8. No. 1. Surabaya: Fakultas Hukum Universitas Airlangga
- Nabiyla Risfa Izzati. 2020. “Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial”. *Masalah-Masalah Hukum*. No. 49. No. 2. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro
- Neni. Sri Imaniyati, Nurhasanah, N., & Adam, P. 2017. “Kompetensi Pengadilan dalam Eksekusi Putusan Basyarnas Pada Sengketa Perbankan Syariah Menuju Unifikasi Hukum”. *Adhaper: Jurnal Hukum Acara Perdata*. Vol. 3. No. 1. Surabaya: Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
- Nur Iftitah Isnantiana. 2017. “Legal Reasoning Hakim dalam Pengambilan Putusan Perkara di Pengadilan”. *ISLAMADINA*. No. 18. No. 2, Purwokerto: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- Nindry Sulistya Widiastiani. 2021. “Kekuasaan Diskresi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial”. *Veritas et Justitia*. Vol. 7. No. 1. Bandung: Fakultas Hukum Universitas Parahyangan
- Niru Anita Sinaga. 2019. “Implementasi Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hukum Perjanjian”. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*. Vol. 10. No. 1. Jakarta: Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
- Pandhu Maruli Yoso, & Suraji. 2023. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja dengan Sistem Outsourcing di Indonesia”. *Jurnal Privat Law*. Vol. 11. No. 2. Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Rai Mantili. 2021. “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)”. *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Vol. 6. No. 1. Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjajaran
- Raja Agung Kusuma Arcaropeboka, Kurnia, K. F., & Hefrianto, W. 2022. “Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Perkara Nomor: 11/Pdt.Sus-PJI/2016/PN.Tjk)”. *Audi Et AP : Jurnal Penelitian Hukum*. Vol. 1. No. 02. Lampung: Magister Hukum Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
- Rini Irianti Sundary. 2010. “Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam Tentang Etika Kerja dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan”. *Syarik Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 12. No. 2. Bandung: Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung

- Rumelda Silalahi. 2019. “Kajian Hukum Atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi”. *Jurnal Darma Agung*, Vol. 27. No. 2. Medan. LPPM Universitas Darma Agung
- Surya Nita., & Susilo, J. 2020. “Peranan Serikat Pekerja dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal bagi Pekerja dengan Pengusaha”. *De’rechtsstaat*. Vol. 6. No. 2. Bogor: Fakultas Hukum Universitas Djuanda
- Theresia Ngutra. 2015. “Hukum dan Sumber-Sumber Hukum”. *Supremasi: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum, dan Pengajarannya*. Vol. 11. No. 2. Makassar: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Neger Makassar
- Tom R. Tyler. 2017. “Methodology in Legal Research”. *Utrecht Law Review*. Vol. 13. No. 3. Belanda: Utrecht University School of Law
- Ujang Charda. 2017. “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”. *Jurnal Wawasan Yuridika*. Vol. 1. No. 1, Bandung: Sekolah Tinggi Hukum
- Velliana Tanaya, Marpaung, J. V., & Djohan, A. D. 2021. “Perlindungan Hukum Rahasia Dagang dalam Perjanjian Franchise Cocoyo”. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 5. No. 2. Salatiga: Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana.
- Yoefanca Halim, Sudewo, F., & Justian, J. 2019. “Transformative-Participatory Legal Research Method for Harmonizing The Existence of The Living Law in Indonesia”. *Jurnal Media Hukum*. Vol. 26. No. 2. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta