

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang terutama semakin beragamnya kebutuhan manusia atau individu. Setiap individu selalu membutuhkan biaya untuk kehidupannya, maka seseorang perlu bekerja baik yang dilakukan sendiri atau pada orang lain. Menurut Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa *“tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*¹ Dari pasal tersebut berarti hak atas suatu pekerjaan serta hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan menjadi tanggung jawab negara untuk memenuhinya. Sesuai dengan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menyatakan bahwa *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”*.²

Berdasarkan pasal tersebut bahwa suatu hubungan kerja lahir atau terciptanya suatu hubungan hukum setelah adanya suatu perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan.³ Perselisihan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan sebagian besar berakhir pada Pemutusan Hubungan Kerja

¹ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat 2.

² Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15.

³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 63.

(PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah peristiwa yang tidak diharapkan oleh dua belah pihak terutama Pekerja/Buruh karena memberi pengaruh terhadap kehidupannya.⁴

Banyak Pengusaha/Majikan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja/Buruh secara tidak manusiawi atau tidak sesuai dengan hukum yang berlaku. Semua itu disebabkan karena Pekerja/Buruh dianggap tidak mengetahui peraturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga ketika Pekerja/Buruh di PHK oleh Pengusaha/Majikan, maka Pekerja/Buruh mudah untuk dapat menerima keputusan PHK tersebut dengan hanya perasaan kecewa. Sedangkan ada hak dan kewajiban yang timbul atas kesepakatan antara Pengusaha/Majikan dengan Pekerja/Buruh di dalam perjanjian kerja secara tertulis.⁵

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta menyatakan bahwa "*Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja*". Berdasarkan pasal tersebut, maka Pengusaha/Majikan perlu mengambil langkah untuk menemukan cara supaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak terjadi, sehingga tidak menimbulkan kerugian yang terjadi antara Pengusaha/Majikan dan Pekerja/Buruh.⁶ Akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat ditinjau dari kedua belah pihak. Pengusaha/Majikan dan Pekerja/Buruh. Pengusaha/Majikan

⁴ H Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 174.

⁵ Ahmadi Miru, *Hukum Perikatan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 3.

⁶ H Zainal Asikin, *Op Cit.*, hlm. 187.

dapat menyebabkan terganggunya proses produksi yang mengakibatkan perusahaan merugi, pengeluaran biaya tambahan, akibat harus memberikan pesangon dan Pengusaha/Majikan dapat kehilangan tenaga kerja yang terampil. Jika dilihat dari sudut Pekerja/Buruh, timbulnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat mengakibatkan kehilangan nafkah dan kehilangan status.⁷

Dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Budi Bakti Prima (Putusan Mahkamah Agung Nomor 773 K/Pdt.Sus-PHI/2018) terhadap Heri Jaya selaku Pekerja/Buruh PT Budi Bakti Prima yang beralamat Tanjung Lubuk RT. 005 RW. 001 Kel. Tanjung Lubuk Kec. Tanjung Lubuk, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Heri Jaya mulai bekerja pada PT Budi Bakti Prima yang memiliki cabang di Jalan Parameswara Bay Pas No.51.A RT. 042 RW. 013 Kelurahan Bukit Lama Kec. Ilir Barat I Palembang pada Tanggal 01 Agustus 2011. Secara tiba-tiba Heri Jaya (Penggugat) tanpa pemberitahuan dan tanpa musyawarah perundingan, perusahaan PT Budi Bakti Prima melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak pada tanggal 31 Januari 2017 dengan alasan bahwa tidak ada lagi proyek yang dikerjakan atau dengan alasan efisien. Selain itu, selama Heri Jaya bekerja pada PT Budi Bakti Prima tidak pernah diikuti dalam program jaminan hari tua, dan perusahaan tidak memberi upah sejak Februari 2017, serta pihak perusahaan tidak memberikan pesangon yang layak. PT Budi Bakti Prima belum melaksanakan Putusan.yaitu membayar uang pesangon dan upah selama proses Pengadilan Hubungan Industrial.

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 66.

Suatu putusan pengadilan tidak ada arti apabila tidak dilaksanakan, oleh karena itu putusan hakim mempunyai kekuatan hukum eksekutorial yaitu kekuatan untuk dilaksanakan dengan apa yang menjadi ketetapan dalam putusan itu secara paksa dengan bantuan alat-alat negara. Adapun yang yang memberi kekuatan eksekutorial pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”.⁸ Pada prinsipnya hanya putusan hakim yang memiliki kekuatan hukum tetap dan dapat dijalankan. Suatu putusan 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 yang kalah dalam Pengadilan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penulisan skripsi ini penulis memilih judul penelitian **“Kekuatan Eksekutorial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 773K/Pdt.Sus-PHI/2018)”**.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana kekuatan eksekutorial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2008), hlm. 173.

2. Apa alasan hukum PT. Budi Bakti Prima sebagai Tergugat tidak melaksanakan Putusan Mahkamah Agung Nomor 773K/Pdt.Sus-PHI/2018?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami kekuatan eksekutorial terhadap Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2. Untuk mengetahui alasan hukum PT. Budi Bakti Prima sebagai Tergugat tidak melaksanakan Putusan Mahkamah Agung Nomor 773 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memperluas ilmu pengetahuan tentang penyelesaian Perselisihan hubungan industrial, dan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, kegunaan dari pembahasan ini adalah sebagai tambahan bahan kajian bagi pengusaha/majikan sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya dalam memberikan perlindungan dengan aturan main yang benar, sehingga tidak menimbulkan kerugian kedua belah pihak. Selain itu juga bermanfaat bagi pekerja/buruh pada umumnya dan mahasiswa pada

khususnya yang ingin mengetahui dan mendalami masalah-masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

E. Definisi Operasional

1. Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.⁹
2. Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.¹⁰
3. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹²
5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.¹³
6. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa,

⁹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 20.

¹⁰ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15

¹¹ *Ibid*, Pasal 1 angka 3.

¹² *Ibid*, Pasal 1 angka 4.

¹³ *Ibid*, Pasal 1 angka 25.

mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁴

7. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.¹⁵
8. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁶
9. 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, dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁷

¹⁴ *Op. Cit.*, Pasal 1 angka 17.

¹⁵ *Op. Cit.*, Pasal 1 angka 5.

¹⁶ *Ibid*, Pasal 1 angka 14.

¹⁷ *Ibid*, Pasal 1 angka 22.

10. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran Hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.¹⁸
11. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁹
12. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁰

F. Metode Penelitian

Penelitian pada dasarnya merupakan “suatu upaya pencarian”. Apabila suatu penelitian merupakan usaha pencarian, maka timbul pertanyaan apakah yang di cari itu? Pada dasarnya yang dicari adalah pengetahuan atau pengetahuan yang benar.²¹ Soentandyo Wignyosoebroto mengatakan “penelitian hukum adalah seluruh upaya mencari dan menemukan jawaban yang benar dan/atau jawaban yang tidak sekali-kali keliru mengenai suatu permasalahan. Untuk menjawab segala macam

¹⁸ Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 1

¹⁹ *Ibid.*, Pasal 1 angka 10

²⁰ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30.

²¹ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm.1.

permasalahan hukum diperlukan hasil penelitian yang cermat, berketeladanan, dan sah untuk menjelaskan dan menjawab permasalahan yang ada.²² Adapun metode penelitian yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini, metode pendekatan yang digunakan penulis dalam skripsi ini adalah penelitian normatif empiris yakni dilakukan dengan cara pendekatan masalah yang akan diteliti oleh penulis dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat, dengan pendekatan tersebut. Peneliti akan mendapat informasi dari berbagai aspek.²³ Jadi penelitian dengan pendekatan normatif empiris dilakukan secara langsung, dengan menggunakan metode dan teknik penelitian lapangan. Penulis perlu mengadakan wawancara kepada salah satu pihak Perusahaan PT Budi Bakti Prima yang berwenang menjawab atas permasalahan penulis.

2. Tipe Penelitian

Penelitian yang akan digunakan Penulis yaitu tipe penelitian *field research* atau biasa disebut dengan penelitian lapangan. Tujuan penelitian lapangan ini bermaksud untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan lebih menitik-

²² Soetandyo Wignyosoebroto, *Sebuah Pengantar ke arah Perbincangan tentang Pembinaan Penelitian Hukum dalam PJP II, Makalah*, disampaikan dalam Seminar Akbar 50 Tahun Pembinaan Hukum Nasional dalam PJP II, (Jakarta: BPHN, Departemen Kehakiman, 1995), hlm. 4.

²³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016), hlm. 133.

beratkan perilaku individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum.²⁴ Penelitian ini dilakukan pada PT Budi Bakti Prima yang berada pada wilayah Palembang yang berkantor pusat di Jalan Pakin No.1, Jakarta Utara 14440, Indonesia.

3. Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian normatif empiris data yang diklasifikasikan terbagi menjadi dua hal meliputi primer dan sekunder. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini meliputi:

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara dengan informan. Sesuai dengan Pemasalahan penulis maka pihak yang dijadikan informan adalah Perusahaan yang kalah dalam Pengadilan yaitu PT. Budi Bakti Prima. Data primer dalam penelitian ini didapat melalui wawancara yang lebih berstruktur dan disusun berdasarkan apa yang sudah disampaikan oleh Penulis.²⁵ Dalam hal ini akan dilakukan dengan wawancara bebas terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaannya namun tidak kemungkinan untuk memberikan pertanyaan tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini yakni penelitian lapangan, karena menggunakan data primer yang diperoleh dari Perusahaan

²⁴ <https://www.anekamakalah.com/2012/05/field-research-penelitian-lapangan.html> diakses pada 22 Juni 2020 pukul 09.00 WIB

²⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Hukum Penelitian*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2008), hlm. 226.

yang kalah dalam Pengadilan yaitu PT.Budi Bakti Prima terkait dengan pembayaran uang Pesangon yang telah ditetapkan oleh Pengadilan dan pembayaran uang Upah selama Proses Pengadilan berlangsung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber Data sekunder yang digunakan Penulis dengan berpedoman pada literatur-literatur sehingga didapat melalui bahan kepustakaan. Data yang Penulis dapat melalui studi kepustakaan dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun melalui pendapat para sarjana atau ahli hukum yang mempunyai kualifikasi tinggi.²⁶ Sumber data sekunder yakni data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan. Sehingga, bahan hukum yang dipakai adalah sebagai berikut:

- 1) Bahan Hukum Primer, bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.²⁷ Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana atau biasa disebut KUHAP; Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau biasa disebut dengan KUHP; *Herziene Inlandsch Reglement* atau biasa disebut HIR; *Rechtsreglement Buitengewesten* atau biasa disebut Rbg; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hlm. 183.

²⁷ *Ibid*, hlm. 81.

tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman; Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg; Putusan Mahkamah Agung Nomor 773K/PDT.SUS-PHI/2018; yang bertujuan untuk melengkapi dan mendukung data ini, supaya penelitian ini menjadi lebih sempurna dan penuh makna.

- 2) Bahan Hukum Sekunder, bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Publikasi tersebut berupa dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang mempunyai hubungan erat dengan penelitian ini, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar putusan hakim;
- 3) Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang bersifat menunjang bahan hukum primer dan sekunder untuk memberikan informasi tentang bahan-bahan sekunder, seperti majalah, surat kabar, kamus hukum, kamus Bahasa Indonesia, dan website.

4. Metode Analisa Data

Metode analisa data ini digunakan yaitu metode analisa data kualitatif, yaitu penelitian dengan data yang dikumpulkan bukan bentuk angka, melainkan data tersebut diambil dari dokumen resmi, dokumen pribadi, undang-undang, hasil

wawancara, catatan dan sebagainya. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini yaitu ingin menggambarkan realita secara empirik di balik fenomena secara tuntas. Sehingga analisa data kualitatif dalam penelitian ini yaitu dengan cara mencocokkan antara realita empirik dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif.²⁸

G. Sistematika Penelitian

Dalam Penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan Penulis adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang Kerangka Teori yaitu Teori Kepastian Hukum dan Teori Efektivitas Hukum, Pengertian Putusan, Asas-asas Putusan, Jenis-jenis Putusan, Sifat-sifat Putusan, Sistematika Putusan Pengadilan, Pertimbangan Hakim dan Eksekusi Putusan Pengadilan.

BAB III TINJAUAN UMUM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

²⁸ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), hlm. 131.

Bab ini menguraikan tentang Pengertian hubungan industrial, Jenis-jenis hubungan industrial, Prinsip Penyelesaian Hubungan Industrial, Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja, Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja, Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja, Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis-analisis jawaban atas perumusan masalah yang penulis teliti yaitu mengenai kekuatan Eksekutorial Terhadap terhadap Perselisihan Hubungan Industrial dan alasan hukum PT. Budi Bakti Prima sebagai tergugat tidak melaksanakan Putusan Mahkamah Agung Nomor 773K/Pdt.Sus-PHI/2018.

BAB V PENUTUP

Bab isi berisi tentang Kesimpulan dan Saran.