

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Ketenangan dan kenyamanan bekerja dapat terwujud apabila pihak pekerja dan pengusaha saling menghargai serta saling menghormati, sehingga produktivitas kerja dapat tercapai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Dalam kondisi yang demikian maka hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja akan berjalan sesuai dengan kesepakatan yang tunduk pada ketentuan dan peraturan perundangan-undangan ketenagakerjaan. Pengusaha dan pekerja harus sama-sama memiliki komitmen untuk melaksanakan hak dan kewajibannya tersebut agar tidak terjadi benturan yang sering disebut dengan perselisihan sebagaimana disebut dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sejak tahun 2005 Pengadilan Hubungan Industrial mulai berlaku di Indonesia. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan peradilan khusus yang berada pada Pengadilan Negeri. Peradilan khusus ini hanya menangani perkara khusus perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (pemutusan hubungan kerja), dan perselisihan antar serikat pekerja.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014, hlm 1.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.<sup>2</sup>

Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti hilangnya mata pencaharian mereka, dan ini merupakan awal bagi segala kesengsaraan. Secara teoritis PHK dapat diajukan oleh buruh, namun dalam prakteknya PHK sering dilakukan oleh majikan terhadap buruhnya. Sedangkan bagi majikan yang memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya, tidak terlalu menderita sebagaimana buruh menderita, karena ia dapat segera mencari pengganti buruh yang di-PHKnya. Oleh karena itu PHK tidak boleh dilakukan secara semena-mena, melainkan harus ada aturan mainnya.<sup>3</sup>

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, yang harus selesai paling lama 30 (tiga puluh) hari. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.<sup>4</sup>

Sebaliknya, jika dalam perundingan para pihak mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan

---

<sup>2</sup> Koesparmono Irsan & Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta : Erlangga, 2016. hlm. 96

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Muhamad Isnu, et al., *Membaca Pengadilan Hubungan industrial Di Indonesia*, Jakarta : Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014. hlm. 31

Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah diadakannya Perjanjian Bersama. Dalam hal ini maka perjanjian bersama mengikat dan wajib dilaksanakan para pihak.

Dalam hal perundingan bipartite gagal, maka para pihak dapat melanjutkan proses ke tahap tripartite dengan beberapa pilihan mekanisme. Pertama, mekanisme mediasi yang dapat dipilih untuk penyelesaian setiap jenis perselisihan hubungan industrial. Kedua, mekanisme konsiliasi yang dapat dipilih untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat buruh. ketiga, mekanisme arbitrase yang dapat dipilih untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh.<sup>5</sup>

Masing-masing mekanisme di tingkat tripartit membutuhkan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian perselisihan. Produk yang dihasilkan dari mekanisme mediasi dan konsiliasi berupa anjuran yang dapat diterima atau tidak diterima para pihak. Dalam hal para pihak sepakat menerima anjuran maka dibuatkan perjanjian bersama yang wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat sehingga perjanjian bersama tersebut mengikat dan wajib dilaksanakan para pihak. Jika salah satu pihak menolak anjuran maka anjuran tidak mengikat dan salah satu pihak (yang menolak ataupun yang menerima anjuran) dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Sesuai dengan ketentuan pasal 57 UU aquo, ditegaskan bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dalam hal ini berdasarkan hukum acara perdata

---

<sup>5</sup>*Ibid.*

kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PHI. Gugatan tersebut diperiksa dan diputus selama paling lambat 50 hari. Putusan pengadilan hubungan industrial bersifat *final and binding* (terakhir dan mengikat) terhadap gugatan perselisihan kepentingan. Sedangkan putusan pengadilan hubungan industrial terhadap gugatan perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung.<sup>6</sup>

Setelah perkara diputus oleh pengadilan, pihak yang menang tentu saja berharap untuk dapat dilaksanakan (eksekusi) putusan yang sudah dihasilkan oleh Majelis Hakim. Akan tetapi pada praktiknya, seringkali pihak yang tidak puas terhadap putusan pengadilan ini tidak bersedia melaksanakan putusan secara sukarela, meskipun disadarinya bahwa putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap. Peristiwa seperti ini yang kemudian menjadi permasalahan, UU PPHI sama sekali tidak mengatur tentang eksekusi. Oleh karena itu, perihal eksekusi merujuk ketentuan Hukum Acara Perdata.<sup>7</sup>

Salah satu kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha tanpa alasan yang sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja massal terhadap 118 (seratus delapan belas) orang pekerja, yang di putus hubungan kerjanya secara sepihak oleh pengusaha PT Eun Sung Indonesia, pada tanggal 28 Desember 2012. Pihak Pekerja PT Eun Sung Indonesia telah melakukan upaya hukum dengan mengajukan perundingan bipartit, mengajukan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, gugatan ke Pengadilan

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 31-32

<sup>7</sup> Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Kurikulum Untuk Hakim Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta : Mahkamah Agung. 2013. hlm. 472

Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung hingga pengusaha melakukan upaya hukum ke Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 545K/Pdt.Sus-PHI/2014. Dalam putusan tersebut bunyi amar putusannya menyatakan “memutuskan dan menetapkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL) demi hukum dinyatakan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), menghukum PT Eun Sung Indonesia untuk membayar Upah Proses selama 6 (enam) bulan, menghukum PT Eun Sung Indonesia untuk membayar uang Tunjangan Hari Raya untuk tahun 2013, menyatakan PHK yang dilakukan PT Eun Sung Indonesia batal demi hukum, juga menghukum pengusaha PT Eun Sung Indonesia untuk “mempekerjakan kembali para pekerja”.

Pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 545K/Pdt.Sus-PHI/2014, telah diputus, namun pihak pengusaha PT Eun Sung Indonesia hingga saat ini tidak melaksanakan putusan tersebut. Padahal menurut hukum, putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dapat dieksekusi (*executable*), namun dalam hal ini putusan tersebut tidak dapat dieksekusi hingga saat ini, karena pada faktanya, 118 karyawan yang telah di kenakan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut masing-masing telah digantikan posisinya oleh pekerja lain. Hal tersebut mengakibatkan hak-hak karyawan sebagaimana dalam putusan tidak memiliki kepastian hukum.

Berbekal pemikiran sebagaimana terurai di atas maka penulis dalam penulisan hukum ini memutuskan untuk menggunakan judul:

**HAK-HAK KARYAWAN YANG TIDAK DILAKSANAKAN OLEH PT EUN SUNG INDONESIA SESUAI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA NOMOR: 545 K/Pdt. Sus-PHI/2014 YANG SUDAH MEMILIKI KEKUATAN HUKUM TETAP (*INKRACHT VAN GEWIJSDE*)**

**B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

**1. Identifikasi Masalah**

Permasalahan yang hendak dibahas oleh penulis adalah berkenaan dengan hasil Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 545K/Pdt.Sus-PHI/2014, yang memerintahkan agar 118 pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha PT. Eun Sung Indonesia di pekerjakan kembali, namun putusan tersebut nyatanya tidak dilaksanakan oleh PT Eun Sung Indonesia. Disatu sisi pihak pengusaha juga mengalami kesulitan untuk melaksanakan putusan tersebut dikarenakan pekerja yang sudah di putus hubungan kerjanya sudah langsung digantikan dengan pekerja yang baru. Hal tersebut mengakibatkan 118 pekerja sebagai pihak yang dimenangkan masih belum mendapatkan hak-haknya.

**2. Rumusan Masalah**

Bahwa sesuai dengan judul skripsi ini, maka berikut ini Penulis melakukan identifikasi dan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah amar Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 545K/Pdt.Sus-PHI/2014, yang telah memiliki kekuatan hukum tetap namun tidak dilaksanakan dapat dilakukan eksekusi?

- b. Apakah Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 545K/Pdt.Sus-PHI/2014 dapat memberikan kepastian hukum bagi 118 pekerja yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka karya tulis dan penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu :

- a. Untuk mengetahui amar Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 545K/Pdt.Sus-PHI/2014, yang telah memiliki kekuatan hukum tetap namun tidak dilaksanakan dapat dilakukan eksekusi.
- b. Untuk mengetahui Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 545K/Pdt.Sus-PHI/2014 dapat memberikan kepastian hukum dalam hal hak-hak bagi 118 pekerja yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Karya tulis ini diharapkan memiliki tiga bentuk manfaat yaitu :

##### **a. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diharapkan oleh peneliti adalah karya tulis ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dibidang praktik hukum acara perdata pada umumnya baik bagi penulis maupun pembaca, serta secara khusus dapat membantu pemahaman di bidang praktik dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Eun Sung Indonesia

sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis yang diharapkan oleh penulis adalah karya tulis ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dibidang teori hukum acara perdata pada umumnya baik bagi penulis maupun pembaca, serta secara khusus dapat membantu pemahaman di bidang teori terutama dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Eun Sung Indonesia sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

**D. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran**

**1. Kerangka Teori**

**a. Penyelesaian Sengketa**

Menurut *F. Benda-Beckmann*, bahwa Hubungan sosial para pihak yang bersengketa menentukan kemana sengketa akan dibawa. Masyarakat dengan hubungan sosial yang *multiplex* akan cenderung menggunakan institusi rakyat melalui mediasi atau arbitrase. Sementara itu masyarakat dengan hubungan *simplex* cenderung menggunakan peradilan negara yang bersifat *ad-judicative* dan legalistik.<sup>8</sup>

**b. Kepastian Hukum**

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas

---

<sup>8</sup> Sulistyowati Irianto, *Perempuan di antara Berbagai Pilihan Hukum*, Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2005, hlm. 45

dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir) dan logis dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk konsestasi norma, reduksi norma atau distorsi norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif<sup>9</sup>.

### c. **Persamaan Hak dan Kedudukan di Muka Hukum**

Menurut Yahya Harahap ada tiga acuan dalam menerapkan persamaan hak dan kedudukan dalam proses peradilan:

1. Persamaan hak dan derajat dalam proses pemeriksaan persidangan pengadilan.
2. Hak perlindungan yang sama oleh hukum, dan
3. Mendapat perlakuan yang sama di bawah hukum.<sup>10</sup>

## 2. **Kerangka Konsep**

Dalam kerangka konseptual ini penulis berusaha memberi batasan mengenai hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan penulisan Skripsi ini, adalah sebagai berikut:

<sup>9</sup> <http://yancearizona.wordpress.com/2008/04/13/apa-itu-kepastian-hukum/>, diakses tanggal 2 Januari 2016, jam 11.00 wib.

<sup>10</sup> Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014, hlm 55.

- a. Hak-hak pekerja adalah hak yang wajib diterima pekerja dari perusahaan dalam bentuk Upah, pesangon, serta hak-hak lainnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. 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 (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- c. Eksekusi atau pelaksanaan putusan ialah tindakan yang dilakukan secara paksa terhadap pihak yang kalah dalam perkara (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- d. Putusan adalah penetapan yang dijatuhkan oleh hakim sehubungan dengan pokok perkara dan mengakhiri perkara pada tingkat peradilan tertentu (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- e. Putusan *Inkracht Van Gewijsde* atau berkekuatan hukum tetap adalah Putusan pada tingkat pertama dan atau tingkat banding atau tingkat kasasi yang tidak diajukan banding, kasasi dan atau peninjauan kembali (Penjelasan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2002 tentang Grasi).

### 3. Kerangka Pemikiran



### E. Metode Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian hukum dilakukan dalam penelitian ini yaitu yuridis normatif, dimana Ronny Hanitijo mengemukakan dalam metode yuridis normatif dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data primer dan data sekunder.<sup>11</sup> Oleh karena itu, penelitian yuridis normatif tidak memerlukan lokasi penelitian, sebab bahan-bahan hukumnya sudah didokumentasikan dalam perpustakaan atau tempat-tempat lain yang berfungsi untuk menyimpan data-data kepustakaan.<sup>12</sup>

#### 2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan metode yuridis normatif yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan sejarah. Pendekatan hukum dengan pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara memahami, mengungkap, dan menafsirkan makna norma hukum yang menjadi bahan hukum penelitian, dimana norma

<sup>11</sup>Hotma P. Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Tanpa Penerbit, 2007, hlm 79.

<sup>12</sup> *Ibid.*

hukum itu dipahami, diungkap dan ditafsirkan maknanya dengan penafsiran yang ada dalam ilmu hukum. Pendekatan hukum dengan pendekatan sejarah pada dasarnya merupakan suatu penelitian asal-usul dan tingkat perkembangan suatu sistem hukum atau undang-undang yang berlaku.<sup>13</sup>

### 3. Bahan Hukum

Penelitian hukum bertujuan untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum dengan maksud untuk menjawab masalah hukum yang sudah diidentifikasi sebelumnya. Bahan-bahan hukum adalah bahan-bahan yang mempunyai kekuatan mengikat dari sudut pandang hukum.<sup>14</sup> Bahan-bahan hukum dapat dibagi atas 3 (tiga) macam jika ditinjau dari sudut kekuatan mengikatnya masing-masing, yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier.<sup>15</sup>

### 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan (*library research*) dan penelitian langsung di lapangan. Studi kepustakaan adalah suatu teknik (prosedur) pengumpulan atau penggalian data kepustakaan. Data kepustakaan adalah data yang sudah didokumentasikan sehingga penggalian data kepustakaan tidak perlu dilakukan secara langsung ke masyarakat (lapangan).<sup>16</sup>

### 5. Teknik Pengolahan Bahan Hukum

Pengolahan bahan-bahan hukum dalam rangka penelitian yuridis normatif meliputi berbagai aktivitas intelektual (aktivitas akal budi), sebagai berikut:

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 125

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm. 73.

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 33.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 70.

- a. Memaparkan hukum yang berlaku;
- b. Menginterpretasi hukum yang berlaku;
- c. Menganalisis hukum yang berlaku; dan
- d. Mensistematisasi hukum yang berlaku.<sup>17</sup>

Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian ditafsirkan dengan cara-cara penafsiran yang ada dalam ilmu hukum. Penafsiran yang ada dalam ilmu hukum antara lain penafsiran gramatikal (penafsiran menurut tata bahasa), penafsiran sistematis, dan penafsiran historis. Penafsiran pada hakekatnya adalah usaha atau aktivitas untuk menetapkan atau menentukan makna atau mengungkap makna yang terkandung dalam norma-norma hukum.<sup>18</sup>

## 6. Analisa Bahan Hukum

Analisis hukum dalam pengertian Dogmatika Hukum adalah suatu aktivitas akal budi yang pada dasarnya bertujuan untuk mengurai norma-norma hukum agar kandungan norma yang terdapat dalam suatu kaidah hukum dapat diketahui.<sup>19</sup>

## F. Sitematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab sebagai berikut:

### Bab I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang permasalahan, rumusan pokok permasalahan, maksud dan tujuan

---

<sup>17</sup>*Ibid.*, hlm 27.

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm. 29.

<sup>19</sup>*Ibid.*, hlm. 33.

penelitian, kerangka teori, definisi operasional, metode penelitian, sistematika penulisan.

## Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dipaparkan mengenai definisi dari perjanjian kerja, berakhirnya hubungan kerja, perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja, tentang ketenagakerjaan serta kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## Bab III HASIL PENELITIAN

Fakta peristiwa sehingga terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan upaya hukum yang telah dilakukan oleh masing-masing pihak yang berselisih mulai dari bipartit, mediasi hubungan industrial, pengadilan hubungan industrial sampai dengan kasasi dan permohonan peninjauan kembali, serta upaya eksekusi yang dilakukan oleh para pekerja yang di PHK PT Eun Sung Indonesia.

## Bab IV PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

Bab IV membahas mengenai pembahasan penelitian serta analisa hasil penelitian sesuai putusan MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA Nomor: 545 K/Pdt. Sus-PHI/2014.

## Bab V PENUTUP

Bab V membahas mengenai kesimpulan dan saran hasil penelitian.