

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk menciptakan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materil maupun spiritual, maka Negara menjadi ujung tombak yang menentukan keberhasilannya. Dalam mencapai keberhasilan suatu Negara untuk menciptakan atau mencapai tujuan pembentukan negara maka didalam Negara tersebut harus memiliki organ atau lembaga Negara sebagai pelaksana atau menjalankan fungsi tugas Negara dalam mencapai tujuannya.

Secara implisit Negara Indonesia menerpakan pembagian kekuasaan sesuai dengan teori trias politika, hal ini bisa kita lihat karena adanya pembagian kekuasaan dengan fungsi masing-masing, dimana terdapat pembagian kekuasaan Legislatif, Eksekutif maupun Yudikatif. Masing-masing lembaga tersebut saling bahu membahu dan bekerjasama agar terselenggara pemerintahan yang baik dan tercapainya tujuan Negara. Hal-hal yang menjadi tugas pemerintah telah diatur dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-

Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>1</sup>

Sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja maupun keluarganya.<sup>2</sup> Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja. Sedangkan hubungan kerja hanya dapat terjadi apabila telah timbul kesepakatan antara buruh untuk melakukan suatu pekerjaan untuk dan dengan pengusaha, dengan menerima upah.<sup>3</sup>

Hukum ketenagakerjaan yang pada mulanya disebut dengan hukum perburuhan, ruang lingkupnya mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh yang dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja sampai dengan setelah bekerja. Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan payung hukum ketenagakerjaan di Indonesia menyebutkan bahwa ketenagakerjaan

---

<sup>1</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 27 Ayat (2)

<sup>2</sup>Sanjung H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1988, Hlm. 19.

<sup>3</sup>Surya Tjandra & Jafar Suryomenggolo, *Makin terang bagi kami Belajar hukum Perburuhan*, Jakarta: TURC, 2006, Hlm. 89.

adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh biasanya berpangkal dari adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh buruh/tenaga kerja, namun kenyataannya buruh yang bersangkutan memiliki pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sejalan sehingga terjadilah yang namanya perselisihan-perselisihan. Selain masalah perselisihan hubungan industrial antara pihak buruh dan pihak pengusaha dalam satu perusahaan yang sekarang marak terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja.

Setiap alasan Pemutusan Hubungan Kerja diatas mengandung konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para pekerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja karena ada yang karena PHK pekerja tersebut harus mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja. Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bilamana hubungan kerja tersebut dilanjutkan. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 61 perjanjian kerja dapat berakhir apabila pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontak kerja telah berakhir, adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau

kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>4</sup>

Seperti yang dialami oleh Khairuddin yang bekerja di CV. Sinar Musi, Khairuddin mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh CV. Sinar Musi pada bulan Maret 2009 karena dianggap telah melakukan kesalahan berat sebagaimana Pasal 158 ayat (1) huruf f dan g Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan melakukan mogok kerja tanpa izin merupakan mogok kerja yang tidak sah dan melanggar ketentuan Pasal 137, Pasal 138, Pasal 140 ayat (1) dan (2), dan Pasal 142 ayat (1) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya Penggugat dianggap tidak bekerja selama melakukan pemogokan (mangkir) sebagaimana ketentuan Pasal 168 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Khairuddin proses Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak sesuai dengan apa yang telah disyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana proses pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa pemberian surat peringatan terlebih dahulu, tidak melalui perundingan dan belum mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Tentunya hal-hal tersebut membuat saudara Khairuddin merasa dirugikan oleh pihak CV. Sinar Musi..

---

<sup>4</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal

Untuk mendapatkan keadilan maka Khairuddin menempuh jalur hukum dan menggugat CV. Sinar Musi ke Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 22 Juni 2010. Pada proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial Majelis Hakim mengemukakan pertimbangan-pertimbangan hukum dan menyatakan bahwa perbuatan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat adalah perbuatan yang bertentangan dengan hukum. Dalam putusannya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya yaitu: menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat secara lisan dan sepihak terhadap Penggugat pada bulan Maret 2009 adalah tidak sah dan batal demi hukum dan menghukum Tergugat untuk membayar uang pengakhiran kerja (PHK) kepada Penggugat sejumlah Rp 26.124.903,00 (dua puluh enam juta seratus dua puluh empat ribu sembilan ratus tiga rupiah).

Namun pada proses kasasi yang diajukan oleh Tergugat, Mahkamah Agung berpendapat bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah salah menerapkan hukum. Dampak dari hal tersebut Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, mengadili sendiri dengan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima. Alasan yang dikemukakan Oleh Hakim Mahkamah Agung adalah dengan tidak perlu mempertimbangkan alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, menurut pendapat Mahkamah Agung *Judex Facti* (Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri Palembang) telah salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan bahwa gugatan Penggugat telah melewati batas waktu/daluwarsa 1 (satu ) tahun lebih , sebagaimana yang di tentukan dalam Pasal 82 Undang- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, di mana Pemutusan Hubungan Kerja di lakukan pada bulanMaret 2009, sedangkan gugatan diajukan pada tanggal 22 Juni 2010, sehingga menurut Hukum gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat di terima (*niet ontvankelijke verklaard*).

Dengan ini penulis mencoba mempresentasikan materi penulisan ini dengan memutuskan menggunakan judul “SOLUSI PERMASALAHAN DALUWARSA GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA” (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR : 120 K/Pdt.Sus/2011)

## B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

Dalam hal ini penulis mengidentifikasi masalah yang timbul dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial nomor 21/G/2010/PHI.Plg dan Putusan Mahkamah Agung Nomor: 120 K/Pdt.Sus/2011 adalah sebagai berikut:

- a. Dasar Putusan Mahkamah Agung tentang daluwarsa gugatan menurut Pasal 82 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- b. Daluwarsa menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 Tentang Permohonan Pengajuan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 120 K/Pdt.Sus/2011 yang menyatakan Pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja antara CV. Sinar Musi Palembang dengan Khairuddin telah daluwarsa.

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Apakah sudah tepat menurut hukum yang berlaku pertimbangan Hakim Agung dalam membatalkan putusan judex Factie dalam perkara nomor 120K/Pdt.Sus/2011 ?
- b. Bagaimana eksistensi putusan Mahkamah Konstitusi 012/PUU-I/2003 bila dikaitkan dengan putusan Mahkamah Agung Nomor 120K/Pdt.Sus/2011 ?
- c. Apakah Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 dapat dijadikan dasar Hukum untuk menolak gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang pengajuannya melebihi 1 (satu) tahun ?

## C. Tujuan dan Manfaat penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan adalah sebagai berikut:

- a. untuk mengetahui dasar pertimbangan Majelis Hakim Pada Mahkamah Agung.
- b. Untuk mengetahui putusan Mahkamah Konstitusi 120K/Pdt.Sus/2011 bila dikaitkan dengan putusan Mahkamah Agung Nomor 120K/Pdt.Sus/2011.
- c. Untuk mengetahui kedudukan Hukum Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yang dijadikan dasar Hukum untuk menolak gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang pengajuannya melebihi 1 (satu) tahun.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh penulis skripsi ini terdiri dari manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, yaitu :

### a. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan bidang ilmu hukum pada umumnya dan pada bidang hukum ketenagakerjaan khususnya.

### b. Kegunaan Praktis

Sebagai rujukan penulis dan Aktifis Serikat Pekerja dalam hal pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial.

## D. Kerangka Teoritis, Konseptual, dan Pemikiran

### 1. Kerangka Teoritis

Apabila suatu sengketa tidak dapat diselesaikan secara damai oleh pihak- pihak yang bersengketa (berperkara), Jalan terakhir jalan terakhir yang dapat ditempuh ialah memohon penyelesaian melalui Pengadilan Negeri. Untuk itu, Penggugat mengajukan gugatan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang. Dasar gugatan dalam surat gugatan harus jelas dan mendukung tuntutan (petitum) penggugat. Setiap peristiwa atau kejadian yang mendukung hubungan hukum diuraikan secara kronologis dan sistematis sehingga isi tuntutan mudah dipahami. Cara yang demikian itu memudahkan pengadilan menilai apakah dasar gugatan merupakan sebab yang menjadi alasan penggugat mohon dikabulkan isiuntutannya. Isi tuntutan juga di uraikan secara jelas, kronologis dan sistematis sehingga setiap kalimat tuntutan diharapkan dapat diterima oleh pengadilan.<sup>5</sup>

## 2. Kerangka konseptual

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk membatasi pengertian istilah maupun konsep. Untuk menghindari perbedaan pengertian terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian dan penulisan hukum ini. Berikut ini akan diuraikan istilah-istilah khusus agar penulis hukum ini. Beberapa istilah yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

### a. Gugatan

---

<sup>5</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bhakti, Cetakan 8, 2008, Hlm. 37-38.

Tuntutan hak yang mengandung sengketa dan diajukan ke pengadilan untuk mendapatkan putusan.

b. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

c. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.

d. Putusan Hakim

Putusan yang diucapkan oleh hakim karena jabatannya dalam persidangan sengketa perdata yang terbuka untuk umum setelah melalui proses dan prosedural hukum acara perdata pada umumnya dibuat dalam bentuk tertulis dengan tujuan menyelesaikan atau mengakhiri suatu sengketa.

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

f. Pengadilan Mahkamah Agung

Lembaga Negara badan kehakiman tertinggi yang membawahi badan peradilan dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan

militer, lingkungan peradilan agama dan lingkungan peradilan tata usaha Negara.

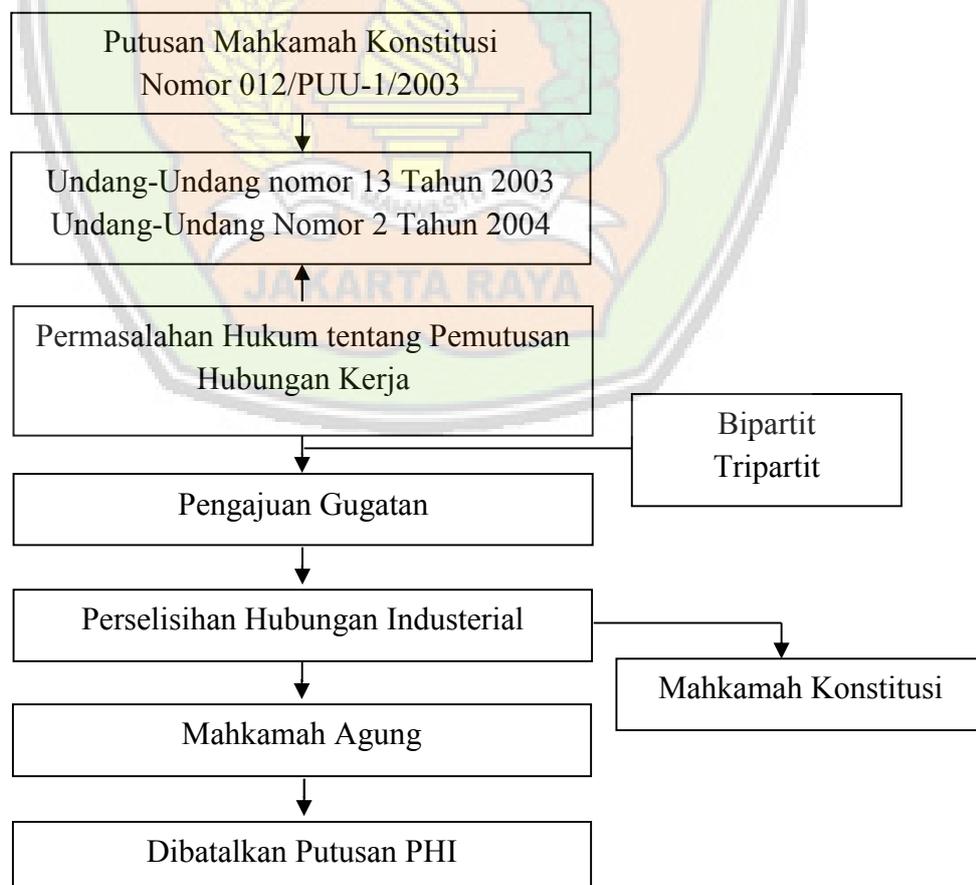
g. Kasasi

Upaya hukum dari pihak yang merasa tidak puas dengan putusan pengadilan tingkat banding.

h. Daluwarsa

Suatu sarana hukum untuk memperoleh sesuatu atau suatu alasan untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya waktu tertentu dan dengan terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan dalam undang-undang.

3. Kerangka Pemikiran



## E. Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian yuridis normatif yang menekankan pada penggunaan data sekunder. Penelitian yuridis normatif dilakukan terhadap norma hukum positif yang tertulis dalam Peraturan Perundang-undangan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kepustakaan. Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah melalui studi dokumen atau bahan pustaka yang merupakan penelitian kepustakaan (*library research*).<sup>6</sup> Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder yang meliputi 3 (tiga) macam bahan sumber hukum yaitu:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kaitan langsung dengan penelitian ini yaitu Undang-Undang Dasar, Undang-Undang, Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, Vonis (putusan hakim).
2. Bahan hukum sekunder (*secondary sources*), yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi atau hal-hal yang berkaitan dengan isi sumber hukum primer serta implementasinya.
3. Bahan hukum tersier (*tertiary sources*), yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap sumber primer atau sumber sekunder.

---

<sup>6</sup>Hotma Pardomuan Sibuea & Heryberthus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakattaw Book, 2009, Hlm.72.

## F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan agar tersaji secara sistematis penulis akan membagi penulisan skripsi ini kedalam 5 (lima) Bab yaitu sebagai berikut:

### BAB I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari perumusan masalah dan manfaat penelitian teoritis , praktis, kerangka teoritis konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

### BAB II Tinjauan Pustaka

Tinjauan mengenai teori dan konsep Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam bab ini akan dipaparkan mengenai definisi dari Hukum Ketenagakerjaan, Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan, Pihak-Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan, Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja serta kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dan kewenangan Mahkamah Agung dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.

### BAB III Hasil Penelitian

Pada bab ini, penulis akan membahas tentang kedudukan hukum ketenagakerjaan, Hukum Perselisihan Hubungan Industrial dan Putusan Mahkamah Agung No. 012/PUU-I/2003 dalam

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, serta Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 120 K/Pdt.Sus/2011 yang menyatakan GugatanPenggugat di tolak karena daluwarsa sebagaimana yang di tentukan dalam Pasal 82 Undang- Undang No. 2 Tahun 2004, di mana PHK di lakukan pada bulan Maret 2009, sedangkan gugatan diajukan pada tanggal 22 Juni 2010, sehingga menurut hukum gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tida kcepat di terima (*niet ontvankelijke verklaard*).

#### BAB IV Pembahasan dan Analisa Hasil Penelitian

Dalam bab ini, Penulis akan membahas dan menganalisa Putusan Mahkamah Agung Nomor: 120 K/Pdt.Sus/2011 tentang penolakan pengajuan Gugatan oleh Khairudin melawan CV. SinarMusi Palembang. berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

#### BAB V Penutup

1. Kesimpulan
2. Saran