

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia merupakan makhluk sosial (*zoon politicon*), mereka saling membutuhkan satu sama lain dalam kehidupannya. “Dalam melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan-perbedaan dalam kepentingan, pandangan dan perbedaan ini dapat menimbulkan perselisihan, pertentangan atau konflik”.<sup>1</sup> “Apabila ketidakseimbangan perhubungan masyarakat yang meningkat menjadi perselisihan itu dibiarkan, maka mungkin akan timbul perpecahan dalam kehidupan masyarakat”.<sup>2</sup> Oleh karena itu, manusia atau anggota masyarakat harus memperhatikan kaidah-kaidah, norma-norma ataupun peraturan-peraturan hidup dalam masyarakat dimana ia hidup.

Hukum merupakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkahlaku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibatkan diambarnya tindakan yaitu dengan hukuman tertentu”.<sup>3</sup> Hukum mempunyai fungsi sebagai perlindungan terhadap kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi maka hukum harus ditegakkan dan dilaksanakan sebagaimana mestinya. “Dalam

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 1

<sup>2</sup> C. S. T. Kansil dan Christine S. T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta), 2011, hlm. 47

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 33

Penegakkan hukum ada tiga unsur yang selalu harus diperhatikan, yaitu kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*) dan keadilan (*Gerechtigkeit*).<sup>4</sup> Untuk itu, jika terjadi suatu permasalahan hukum maka dalam menyelesaikannya ketiga unsur tersebut harus ditegakkan dan dijalankan agar manusia hidup bisa rukun, aman dan bahagia.



Kekuasaan kehakiman diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945), secara tegas dirumuskan dalam Bab IX tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 berbunyi “Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan lain-lain badan kehakiman menurut undang-undang”. Berdasarkan Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman berbunyi “Kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia”. Mahkamah Agung adalah pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Mahkamah Agung merupakan lembaga pengadilan tertinggi di Indonesia. Dalam melaksanakan tugasnya, Mahkamah Agung terlepas dari pengaruh pemerintah dan pengaruh-pengaruh lainnya. Hal itu diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-

---

<sup>4</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, (Yogyakarta : Universitas Atma Jaya, 2010) hlm. 207

Undang Nomor 14 Tahun 1985 mengenai Mahkamah Agung. Tempat kedudukan Mahkamah Agung adalah di ibu kota negara dan wilayah hukumnya meliputi seluruh wilayah Indonesia. Kekuasaan dan wewenang Mahkamah Agung sebagai berikut :

1. Memeriksa dan memutuskan permohonan kasasi, sengketa tentang kewenangan mengadili, serta permohonan peninjauan kembali putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
2. Memberikan pertimbangan dalam bidang hukum baik diminta maupun tidak pada lembaga tinggi negara;
3. Memberikan nasihat hukum kepada presiden sebagai kepala negara untuk pemberian dan penolakan grasi;
4. Menguji secara materil peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang;
5. Melaksanakan tugas dan kewenangan lain berdasarkan undang-undang.<sup>5</sup>

Sedangkan 4 (empat) Peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung yaitu :

#### 1. Peradilan Agama

Keberadaan peradilan agama diatur dalam Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama. Lembaga peradilan yang berada dalam lingkup peradilan agama adalah Pengadilan Agama dan Pengadilan Tinggi Agama. Pembentukan Pengadilan Agama dilakukan melalui undang-undang dengan daerah hukum meliputi wilayah kota atau kabupaten.

---

<sup>5</sup> Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta : Sinar Grafindo, 2008) Cet-8, Hlm179-191

## 2. Peradilan Militer

Peradilan Militer diatur dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1997. Peradilan Militer adalah badan yang melaksanakan kekuasaan kehakiman di lingkungan angkatan bersenjata, yang meliputi Pengadilan Militer, Pengadilan Militer Tinggi, Pengadilan Militer Utama, dan Pengadilan Militer Tempur.

## 3. Peradilan Tata Usaha Negara

Dalam lingkungan peradilan tata usaha negara terdapat dua lembaga kekuasaan kehakiman, yaitu Pengadilan Tata Usaha Negara dan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) yang berfungsi sebagai peradilan yang memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara.

## 4. Peradilan Umum

Peradilan umum merupakan salah satu lembaga pelaksana kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya. Lembaga yang termasuk dalam peradilan umum adalah Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi.

Peradilan dalam lingkungan Peradilan Umum juga memiliki 6 (enam) pengadilan khusus dibawahnya yaitu Pengadilan Anak, Pengadilan Hak Asasi Manusia, Pengadilan Hubungan Industrial, Pengadilan Niaga, Pengadilan Perikanan dan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial atau perburuhan yang dikenal dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)



telah disetujui dalam rapat paripurna Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPR RI) pada tanggal 16 Desember 2003. Tepat sebulan kemudian, tanggal 14 Januari 2004, UU PPHI diundangkan oleh Presiden menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan akan berlaku secara efektif setahun kemudian.<sup>6</sup> Lahirnya UUI PPHI ini tidak terlepas dari amanat Pasal 136 (2)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”.

Dengan berlakunya UU PPHI ini maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi. Ini berarti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menghapus sistem penyelesaian perselisihan melalui Panitia Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah (P4P/D). Dalam hal ini sistem P4P/D dinilai sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, “Makalah tentang Sekedar Bekerja? Analisis UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Perspektif Buruh”, Jakarta, 19 Maret 2004, hlm 3.

<sup>7</sup> Della Feby dkk, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh*, (Jakarta: TURC, 2007), hlm 2

Ide dasar pembuatan UU PPHI ini untuk menciptakan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan yang lebih tepat, adil, cepat dan murah, diragukan akan bisa efektif, karena rumusan UU PPHI justru dinilai tidak diarahkan kepada ide untuk membuat mekanisme peradilan yang tepat, adil, cepat, murah tersebut tidak tergambar dalam pasal-pasal dalam UU PPHI.<sup>8</sup> Perselisihan Hubungan Industrial dengan menempatkan penyelesaian perselisihan perburuhan pada wilayah hukum perdata merupakan suatu bukti bahwa pemerintah yang dalam hal ini diwakili oleh Kementerian Ketenagakerjaan tidak mampu melindungi buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha karena Hubungan Industri merupakan hubungan antara pengusaha dan buruh yang masuk dalam wilayah hukum perorangan (*private*). Apabila Pengusaha dan buruh dianggap sebagai perorangan, ini adalah pandangan yang keliru karena buruh hanyalah perorangan (*private*), namun Pengusaha/ Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang rapi dengan manajemen yang solid sehingga tidak bisa digolongkan kepada perorangan, pengusaha mempunyai modal yang besar, yang mampu membayar jasa Pengacara apabila terjadi permasalahan, meskipun dalam hukum perdata perusahaan termasuk subyek hukum.<sup>9</sup>

Pasal 1 angka 17 PPHI berbunyi “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri

---

<sup>8</sup> Parto, “Perangkap dalam UU PHI Bagian II” Bintang Buruh. Edisi November 2005, hlm 9

<sup>9</sup>Position Paper, Focus Group Discussion (FGD) “Kritisasi Sosio-Yuridis mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” YLBHI, Hotel Cemara, Jakarta 23-24 November 2005

yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”. Sebagai pengadilan di lingkungan Pengadilan Negeri, hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata dan konsekuensi pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti regulasi eksekusi yang berlaku untuk Pengadilan Negeri, kecuali UU PPHI menentukan lain. Eksekusi putusan pengadilan adalah salah satu wujud penyelesaian suatu perselisihan, sebab salah satu kewenangan pengadilan adalah menyelesaikan suatu perselisihan. Pasal 50 Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum menegaskan, “Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama”.

Hukum acara perdata yang berlaku untuk Pengadilan Negeri adalah HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglement*) dan RBg (*Rechtsreglement Buitengewesten*). HIR berlaku untuk Jawa dan Madura, sedangkan RBg berlaku untuk luar Jawa dan Madura. Pasal 57 UU PPHI menegaskan, “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan di lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”.

Putusan mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak ada banding terhadap putusan pengadilan tingkat pertama, putusan verstek yang tidak diikuti perlawanan banding yang tidak diikuti kasasi, dan putusan kasasi. Terhadap putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap harus dieksekusi, tanpa eksekusi perkara dianggap belum selesai. Dengan



demikian, dalam perkara perdata eksekusi merupakan kewajiban yang masih harus dijalankan oleh pengadilan sebagaimana yang diisyaratkan dalam Pasal 54 ayat (2) Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU KK) yang menyatakan bahwa “Pelaksanaan putusan pengadilan dalam perkara perdata dilakukan oleh Panitera dan Jurusita dipimpin oleh Ketua Pengadilan” Pada Pasal 54 ayat (3) UU KK menyatakan bahwa “Putusan pengadilan dilaksanakan dengan memperhatikan nilai kemanusiaan dan keadilan”.

Selain aturan yang terdapat dalam UU KK tersebut, ketentuan eksekusi juga diatur dan dijelaskan dalam Pasal 195-208 HIR dan Pasal 224-225 HIR. Eksekusi atas sebuah putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap penyelesaian suatu sengketa di Pengadilan, dimana pihak yang menang berharap dengan dilaksanakannya eksekusi tersebut, maka dia akan mendapatkan haknya sebagaimana ditentukan oleh putusan Pengadilan. Pasal 196 HIR/Pasal 208 RBG dikatakan “Jika pihak yang dikalahkan tidak mau atau lalai untuk memenuhi amar Putusan Pengadilan dengan damai maka pihak yang menang dalam perkara mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk menjalankan Putusan Pengadilan itu”. Kemudian Ketua Pengadilan Negeri memanggil pihak yang kalah dalam hukum serta melakukan teguran (*aanmaning*) agar pihak yang kalah dalam perkara memenuhi amar putusan pengadilan dalam waktu paling lama 8 (delapan) hari, sehingga dapat disimpulkan, eksekusi adalah tindakan paksa yang dilakukan Pengadilan Negeri terhadap pihak yang





Perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Tahun 2014 ada 14 (empat belas) perkara yang disidangkan, 7 (tujuh) bersifat damai dan 7 (tujuh) perkara pengadilan menghukum perusahaan untuk membayar uang pesangon kepada pekerja, namun dari 7 (tujuh) perkara tersebut hanya 1 (satu) perkara yang dijalankan oleh perusahaan dengan suka rela yaitu perkara Nomor 11/Pdt.Sus-Phi/2014/PN.PDG atas nama Novelis yang baru diberikan oleh perusahaan pada tanggal 2 Agustus 2016, itupun tidak seluruhnya sebagaimana putusan Pengadilan diberikan oleh Perusahaan, karena Novelis tidak mau berlama-lama kasusnya di Pengadilan maka Novelis terima saja pemberian perusahaan walaupun tidak sepenuhnya, dan selebihnya perkara lain perusahaan ingkar dan tidak mau menjalankan perintah pengadilan dan pengadilan juga kesulitan untuk melakukan eksekusi walaupun penggugat telah mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan, hal ini tentu berbeda dengan perdata biasa, pengadilan dengan mudah untuk melakukan eksekusi atas putusan pengadilan tersebut.

Kasus lain di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negari Kelas 1A Padang, sebagaimana putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan Perkara Nomor 09/PDT.SUS-PHI/2014/PN.Pdg yang dibacakan pada tanggal 15 Januari 2015 dan dikuatkan dengan putusan Mahkamah Agung Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tertanggal 30 Maret 2015. Dalam putusan itu disebutkan Pengadilan menghukum Tergugat (Perusahaan) untuk membayar uang pesangon 2 (dua) orang Penggugat 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun



2003 masing-masing Rp. 25.702.500,- (dua puluh lima juta tujuh ratus dua ribu lima ratus rupiah) serta menghukum Perusahaan untuk membayar upah yang belum diterima atau upah proses dari bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2014 selama 7 (tujuh) bulan masing-masing mendapatkan sejumlah Rp. 8.940.000,- (delapan juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah) dalam putusan tersebut tidak disebutkan harta Tergugat (perusahaan). Namun sampai saat ini perusahaan tetap tidak mau membayarkan hak-hak pekerja.

Permasalahan ini berawal dari adanya gugatan 2 (dua) orang pekerja, yang bernama Emianis dan Darmawati setelah mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan lisan oleh PT. Bumi Hasil Raya. Emianis sudah bekerja pada perusahaan tersebut ± 17 (tujuh belas) tahun yaitu sejak tahun 1997 sampai bulan Mei 2014 sedangkan Darmawati, telah bekerja ± 15 (lima belas) tahun sejak tahun 1999 sampai bulan Mei 2014, walaupun sudah di PHK namun Perusahaan tidak memberikan hak-hak normatif kedua orang pekerja berupa uang pesanggon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak lain sebesar 15 % berupa tunjangan kesehatan dan perumahan. Karena tidak mendapatkan haknya kedua pekerja mengadukan nasibnya kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja pemerintahan Kota Padang untuk dilakukan proses Tripartit.

Setelah melalui proses mediasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja pemerintahan Kota Padang, mediator mengeluarkan anjuran berupa rekomendasi agar perusahaan membayarkan hak-hak pekerja setelah di PHK



sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Namun perusahaan tetap tidak mau menjalankan ajuran tersebut sehingga kedua pekerja mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang tanggal 9 Oktober 2014 yang terdaftar dengan Perkara Nomor : 09/Pdt.Sps.PHI/2014/PHI-PDG dengan tuntutan sebagaimana yang diatur dalam UUK, pada intinya agar perusahaan membayarkan uang pesanggon pekerja masing-masing sejumlah Rp. 26.417.700,- (dua puluh enam juta empat ratus tujuh belas ribu tujuh ratus rupiah) serta upah proses masing-masing sejumlah Rp. 5.960.000,- (lima juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah).

Proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas 1A Padang para pihak diwakili oleh kuasanya masing-masing, pihak perusahaan menjawab yang pada intinya tidak adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan karena pekerja mengajukan gugatan kepada PT. Bumi Hasil Raya sedangkan nama perusahaan adalah PT. Hasil Bumi Raya Mandiri. Namun walaupun adanya bantahan oleh perusahaan dalam sidang tersebut Majelis Hakim telah membacakan putusan pada tanggal 29 Desember 2014 dengan amar putusan yang pada intinya menghukum perusahaan untuk membayar uang pesanggon pekerja masing-masing sejumlah Rp. 25.702.500,- (dua puluh lima juta tujuh ratus dua ribu lima ratus rupiah) serta membayar upah proses

masing-masing sejumlah Rp. 10.430.000,- (sepuluh juta empat ratus tiga puluh ribu rupiah).

Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas 1A Padang ini, perusahaan mengajukan upaya hukum Kasasi ke Mahkamah Agung yang terdaftar dengan perkara nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015. Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung pada hari Senin, 30 Maret 2015 memberikan putusan terhadap perkara tersebut dengan mengambil alih pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* dengan memperbaiki besar upah proses pekerja, sehingga amar putusannya berbunyi yang pada intinya menghukum perusahaan untuk membayar uang pesanggon pekerja masing-masing sejumlah Rp. 25.702.500,- (dua puluh lima juta tujuh ratus dua ribu lima ratus rupiah) serta membayar upah proses masing-masing sejumlah Rp. 8.940.000,- (delapan juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah), sehingga total keseluruhan pekerja menerima uang setelah di-PHK masing-masing sejumlah Rp. 34.642.500,- (tiga puluh empat juta enam ratus empat puluh dua ribu lima ratus rupiah).

Serelah Putusan Mahkamah Agung Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015 mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*), pekerja telah mengajukan permohonan eksekusi tanggal 29 September 2015, sehingga Pengadilan telah memberikan teguran sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tanggal 28 Oktober 2015 dan 4 November 2015 kepada Perusahaan untuk



menjalankan putusan<sup>11</sup>, akan tetapi surat teguran tersebut tidak ada ditembuskan pada Para pekerja, sehingga pada awalnya para pekerja berprasangka Pengadilan tidak ada memproses permohonan eksekusi tersebut sehingga pekerja mengadukan permasalahan ini Pengadilan Tinggi Padang serta Ombudsman Perwakilan Sumatera Barat karena Pengadilan tidak menjalankan permohonan Eksekusi yang dimohonkan oleh pekerja, barulah Pengadilan membuat Relas Panggilan *Aanmaning* (peringatan) lagi kepada perusahaan untuk menjalankan putusan Pengadilan pada tanggal 7 September 2016, akan tetapi sampai saat ini perusahaan tetap tidak mau menjalankan putusan Pengadilan.

Dengan demikian para pencari keadilan untuk mendapatkan kepastian hukum dengan asas sederhana, cepat dan biaya ringan dalam penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial setelah lahirnya UU PPHI belum tercapai, karena Pengadilan Hubungan Industrial belum mampu menjalankan tugasnya untuk melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan latar belakang di atas, dengan banyak putusan perkara perselisihan hubungan Industrial dimana Pengadilan tidak mampu melaksanakan putusan sehingga menjadikan dasar bagi penulis untuk memfokuskan penelitian pada

**“EKSEKUSI PUTUSAN KASASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PERKARA NOMOR 178 K/PDT.SUS-PHI/2015 DI PENGADILAN NEGERI KLAS 1A PADANG”**

---

<sup>11</sup> Berdasarkan buku induk register Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tahun 2014

## B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Penyebab Perusahaan tidak mentaati Putusan Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015?
2. Bagaimana kendala dalam Eksekusi Putusan Kasasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015?
3. Bagaimanakah langkah yang harus dilakukan untuk mengefektifkan pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul dan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penyebab perusahaan tidak mentaati Putusan Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala dalam Eksekusi Putusan Kasasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis langkah yang harus dilakukan untuk mengefektifkan pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

## D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teori

- a. Untuk melatih diri melakukan penulisan dan penelitian dalam bentuk karya ilmiah berupa tesis.
- b. Untuk pengembangan hukum acara perdata khusus Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.
- c. Untuk mengetahui keserasian antara ilmu secara teoritis dan praktek yang terjadi dilapangan.
- d. Untuk mengetahui perbedaan pelaksanaan putusan pada perdata umum dengan perselisihan hubungan industrial ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan pelaksanaan putusan di lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam menghadapi masalah-masalah di masa yang akan datang.
- c. Memberikan sumbangan informasi dan pengetahuan kepada pembaca.

**E. Kerangka Teoritis dan Konsep**

**1. Kerangka Teoritis**

Kata teori berasal dari kata *theoria* yang artinya pandangan atau wawasan. Kata teori mempunyai berbagai arti. Pada umumnya, teori diartikan sebagai pengetahuan yang hanya ada dalam alam pikiran tanpa dihubungkan dengan kegiatan-kegiatan yang bersifat praktis untuk melakukan sesuatu. Teori dapat digunakan sebagai asas dan dasar hukum umum yang menjadi



dasar suatu ilmu pengetahuan: teori kekuasaan, teori keadilan. Teori dapat juga digunakan untuk suatu gambaran masa depan.<sup>12</sup>

Kata teori dalam teori hukum dapat diartikan sebagai suatu kesatuan pandangan, pendapat dan pengertian-pengertian yang berhubungan dengan kenyataan yang dirumuskan sedemikian, sehingga memungkinkan menjabarkan hipotesis-hipotesis yang dapat yang dapat dikaji”.<sup>13</sup>

Adapun teori-teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

#### a. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum mengandung yaitu, pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.<sup>14</sup>

Ajaran kepastian hukum berasal dari *Yuridis Dogmatik*, yang didasarkan pada aliran pemikiran positivists di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tidak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu

---

<sup>12</sup>Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Edisi Revisi, (Yogyakarta, Cahaya Atma Pustaka, 2012) hlm. 4

<sup>13</sup>Ibid, hlm. 5

<sup>14</sup>Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014) Cet. 3, hlm 341

aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian<sup>15</sup>.

Menurut Gustav Radbruch, sebagaimana yang dikutip oleh Khairani Kepastian hukum merupakan salah satu dari cita hukum. Karena cita hukum tersebut merupakan satu kesatuan, tidak bisa dipisahkan satu persatu. Cita hukum itu terdiri dari 3 (tiga) aspek yang harus ada secara proporsional, yaitu (1) Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), (2) Kemanfaatan (*Zweckmasigkeit*) dan (3) Keadilan (*Gerechtigkeit*), sehingga ketiganya harus ada dalam setiap aturan hukum.<sup>16</sup>

Kepastian hukum menginginkan hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan secara tegas bagi setiap peristiwa konkret dan tidak boleh ada penyimpangan. Kepastian hukum memberi perlindungan kepada *justiciabelen* dari tindakan sewenang-wenang pihak lain, dan hal ini berkaitan dalam usaha ketertiban dalam masyarakat. Hukum itu ada untuk manusia, sehingga masyarakat mengharapkan kemanfaatan dari pelaksanaan atau penegakan hukum. Jangan sampai terjadi, dalam pelaksanaan atau penegakan hukum ini timbul keresahan di dalam masyarakat.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum Suatu kajian Filosofis dan Sosiologis*, (Jakarta : Toko Gunung Agung, 2000) hlm.82-83

<sup>16</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016) hlm. 16

<sup>17</sup> Achmad Rifai, *Penemuan Hukum Oleh Hakim*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm 135

Kepastian hukum tersebut dalam masyarakat dibutuhkan demi tegaknya ketertiban dan keadilan. Ketidakpastian hukum akan menimbulkan kekacauan dalam kehidupan masyarakat, dan setiap anggota masyarakat akan saling berbuat sesuka hati serta bertindak main hakim sendiri. Keberadaan seperti ini menjadikan kehidupan berada dalam suasana kekacauan.<sup>18</sup> Sehingga dengan kepastian hukum masyarakat akan hidup aman dan tentram sesuai dengan aturan ditengah masyarakat.

Tidak berfungsinya hukum sebagaimana mestinya di dalam praktik merupakan masalah serius, baik bagi rakyat biasa maupun pengusaha. Kebanyakan orang di negara-negara berkembang dalam kehidupan sehari-hari harus menghadapi kekuatiran dan ketidakpastian tentang apa yang mereka alami maupun yang akan mereka hadapi. Kepastian hukum yang muncul sering berupa kepastian hukum yuridis atau teoretikal belaka, karena dalam prakteknya, baik instansi pemerintah maupun para pihak belum tentu betul tunduk dan taat terhadap hukum. Antara perundang-undangan dengan kenyataan kita temukan adanya jurang yang lebar.<sup>19</sup>

Tidak dilaksanakan putusan pengadilan oleh Perusahaan serta tidak mempunyai Pengadilan untuk melakukan eksekusi tentu tidak ada kepastian hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak-haknya setelah bekerja pada perusahaan belasan tahun lamanya, walaupun jelas aturan dan pengadilan tidak mengabulkan gugatan pekerja bahwa perusahaan

---

<sup>18</sup> M. Yahya Harahap, *Pembahasan, Permasalahan dan Penerapan KUHAP*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 2006) Edisi Kedua, hlm 76

<sup>19</sup> Jan Michiel Otto, *Kajian Sosial-Legal*, Terjemahan : Tristam Moelyono (Bali: Pustaka Larasan, 2012), hlm 120

diwajibkan membayar hak-hak pekerja maka pekerja tidak akan menunggu-nunggu dan bolak-balik mengurus pekerjanya sehingga waktu dan biayanya habis untuk mengurus perkaranya untuk mendapatkan hak-haknya yang bisa dipergunakan setelah selesai bekerja pada perusahaan. Pekerja telah menunggu waktu  $\pm$  4 tahun setelah diberhentikan oleh Perusahaan, namun sampai saat ini belum juga menikmati hasil kerjanya yang telah bekerja  $\pm$  15 (lima belas) tahun bekerja disana. Permasalahan ini juga telah diputus dan bekekuatan hukum tetap yang suka tidak suka, mestinya pihak yang kalah (perusahaan) wajib untuk melaksanakan atau membayarkan hak-hak pekerja, kalau perusahaan tetap tidak menjalankan, lalu dimana kepastian hukum yang diterima oleh pekerja.

Semakin baik suatu negara hukum berfungsi maka semakin tinggi tingkat kepastian hukum nyata. Sebaliknya bila suatu negara tidak memiliki sistem hukum yang berfungsi secara otonom, maka kecil pula tingkat kepastian hukum. Di sini dapat dikatakan bahwa tingkat kepastian hukum nyata hampir selalu dapat digambarkan beranjak dari tiga jenis faktor. Pertama dari aturan-aturan hukum itu sendiri, kedua dari instansi-instansi (kelengkapan/ *institutions*) yang membentuk dan memberlakukan serta menerapkan hukum dan yang bersama-sama dengan hukum membentuk sistem hukum, dan ketiga dari lingkungan sosial yang lebih luas, faktor-faktor politik, ekonomi dan sosial budaya.<sup>20</sup>



<sup>20</sup> Jan Michiel Otto, *Op. Cit*, hlm 122

## b. Teori Badan Hukum

Teori Badan Hukum dalam ilmu pengetahuan hukum timbul bermacam-macam teori tentang badan hukum, yang satu sama lain berbeda-beda. Berikut ini dikemukakan 5 (lima) teori yang sering dikutip oleh penulis-penulis ahli hukum<sup>21</sup>:

### 1. Teori Fiksi



Menurut teori ini badan hukum itu semata-mata buatan negara saja. Badan hukum itu hanyalah fiksi, yakni sesuatu yang sesungguhnya tidak ada, tetapi orang yang menghidupkannya dalam bayangan sebagai subyek hukum yang dapat melakukan perbuatan hukum seperti manusia. Dengan kata lain sebenarnya menurut alam hanya manusia selaku subjek hukum, tetapi orang menciptakan dalam banyangannya, badan hukum selaku subjek hukum diperhitungkan sama dengan manusia. Jadi, orang bersikap seolah-olah ada subjek hukum yang lain, tetapi wujud yang riil itu tidak dapat melakukan perbuatan-perbuatan, sehingga yang melakukan ialah manusia sebagai wakil-wakilnya.

### 2. Teori Kekayaan Bertujuan

Menurut teori ini hanya manusia saja yang menjadi subyek hukum. Namun ada kekayaan (*vermogen*) yang bukan merupakan kekayaan seseorang, tetapi kekayaan itu terikat tujuan tertentu. Kekayaan yang tidak ada mempunyai dan terikat kepada tujuan

---

<sup>21</sup> Ali Rido, *Badan Hukum dan Kedudukan Badan Hukum Perseorangan, Perkumpulan, Koperasi, Yayasan, Wakaf*, (Bandung: Alumni, 2004), hlm 7

tertentu inilah yang diberi nama badan hukum. Disini yang penting bukan siapakah badan hukum itu, tetapi kekayaan tersebut diurus dengan tujuan tertentu. Karena itu, menurut teori ini tidak peduli manusia atau bukan, tidak peduli kekayaan itu merupakan hak-hak yang normal atau bukan, pokoknya adalah tujuan dari kekayaan tersebut.

### 3. Teori Organ

Menurut teori ini badan hukum itu seperti manusia, menjadi penjelmaan yang benar-benar dalam pergaulan hukum yaitu "*eine leiblichgeistige heit*". Badan hukum itu menjadi suatu "*verbandpersoblich keit*" yaitu suatu badan yang membentuk kehendaknya dengan perantaraan alat-alat atau organ-organ badan tersebut misalnya anggota-anggotanya atau pengurusnya seperti manusia yang mengucapkan kehendaknya dengan perantaraan mulutnya atau dengan perantaraan tangannya jika kehendak itu ditulis di atas kertas. Apa yang mereka putuskan adalah kehendak dari badan hukum.

Badan hukum itu bukan abstrak (fiksi) dan bukan kekayaan (hak) yang tidak bersubyek. Tetapi badan hukum adalah suatu organisme yang riil, yang menjelma sungguh-sungguh dalam pergaulan hukum, yang dapat membentuk kemauan sendiri dengan peralatan alat-alat yang ada padannya (pengurus, anggota-anggotanya) seperti manusia biasa yang mempunyai organ (panca indera) dan



sebagainya. Dengan demikian menurut teori organ, badan hukum bukanlah suatu hal yang abstrak, tetapi benar-benar ada. Badan hukum bukanlah suatu kekayaan (hak) yang tidak bersubyek, tetapi badan hukum itu suatu organisme yang riil, yang hidup dan bekerja seperti manusia biasa.

4. Teori Kekayaan Bersama (*Propriete Collective Theory*)

Menurut teori ini hak dan kewajiban badan hukum pada hakikatnya adalah hak dan kewajiban para anggota bersama-sama. Kekayaan badan hukum adalah milik (*eigendom*) bersama seluruh anggotanya. Orang-orang yang berhimpun tersebut merupakan suatu kesatuan dan membentuk suatu pribadi yang dinamakan badan hukum. Oleh karena itu badan hukum adalah suatu konstruksi yuridis saja, pada hakikatnya badan hukum itu suatu yang abstrak. Teori ini berpendapat yang dapat menjadi subyek-subyek hak badan hukum, yaitu:

- Manusia-manusia yang secara nyata ada dibelakangnya;
- Anggota-anggota badan hukum; dan
- Mereka yang mendapat keuntungan dari suatu yayasan.

5. Teori Kenyataan Yuridis

Menurut teori ini badan hukum dipersamakan dengan manusia adalah suatu realita yuridis, yaitu suatu fakta yang diciptakan oleh hukum. Jadi adanya badan hukum itu karena ditentukan oleh hukum sedemikian itu. Sebagai contoh, koperasi merupakan kumpulan yang

diberi kedudukan sebagai badan hukum setelah memenuhi persyaratan tertentu, tetapi Firma bukan merupakan badan hukum, karena hukum di Indonesia menentukan demikian.

### c. Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum adalah kegiatan menyasraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah mantap dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir. untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup<sup>22</sup> Penegakan hukum merupakan suatu sistem yang menyangkut penyasrasi antara nilai dengan kaidah serta prilaku nyata manusia. Kaidah-kaidah tersebut kemudian menjadi pedoman atau patokan bagi perilaku atau tindakan yang dianggap pantas atau seharusnya. Perilaku atau sikap tindak itu bertujuan untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian.

Faktor-faktor yang memungkinkan penegak hukum pada pola isolasi adalah :

1. Pengalaman dari warga masyarakat yang pernah berhubungan dengan penegak hukum dan merasakan adanya suatu *intervensi* terhadap kepentingan-kepentingan pribadinya yang dianggap sebagai gangguan terhadap ketenteraman (pribadi).
2. Peristiwa-peristiwa yang terjadi yang melibatkan penegak hukum dalam tindakan kekerasan dan paksaan yang menimbulkan rasa takut.
3. Pada masyarakat yang mempunyai taraf stigmatisasi yang relatif tinggi atau cap yang negatif pada warga masyarakat yang pernah berhubungan dengan penegak hukum.
4. Adanya haluan tertentu dari atasan penegak hukum agar membatasi hubungan dengan warga masyarakat, oleh karena ada golongan

---

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. (Jakarta: UI Press.1983) hlm. 35

tertentu yang diduga akan dapat memberikan pengaruh buruk kepada penegak hukum<sup>23</sup>.

Ketika pengadilan tidak mampu menjalankan putusan perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tentu adanya ketimpangan penegakan hukum, karena dari awal para pihak yang berpekar sudah tidak setingkat antara Pekerja dengan Perusahaan yang mempunyai dana yang banyak untuk berperkara di Pengadilan. Perkara perdata lain di Pengadilan dengan pihak individu dengan individu dengan mudah saja pengadilan untuk melakukan eksekusi bahkan dengan bantuan pihak keamanan. Sehingga disini perlu Pengadilan dalam penegakan hukum yang adil, sehingga seluruh masyarakat tidak ada mendapatkan perlakuan diskriminatif dalam penegakan hukum.

#### d. Teori Keadilan

Keadilan adalah kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang.<sup>24</sup> Istilah Aristoteles sudah mempersepsi kesulitan yang timbul dalam menerapkan kaidah-kaidah hukum dalam perkara yang kongkrit, maka untuk bertindak secara adil kata Aristoteles, “seorang hakim harus menyelami sungguh-sungguh perkara-perkara yang kongkrit seolah-olah saksi mata mereka sendiri.” Keadilan menurut Aristoteles adalah: “Setiap orang memperoleh sebanyak mungkin apa yang menjadi haknya” dan Aristoteles membedakan antara keadilan distributif dengan keadilan komutatif. Keadilan distributif

---

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm 70

<sup>24</sup> [id.m.wikipedia.org/wiki/keadilan](http://id.m.wikipedia.org/wiki/keadilan) diakses pada tanggal 25 Agustus 2016

merupakan keadilan yang memberikan kepada tiap-tiap orang menurut jasanya. Sedangkan keadilan komutatif ialah memberikan kepada setiap orang sama banyaknya dengan tidak mengingat jasa-jasa perorangan dan tujuan hukuman menurut Aristoteles adalah untuk mewujudkan keadilan.

Keadilan merupakan istilah yang diberikan kepada aturan-aturan yang melindungi klaim-klaim yang dianggap esensial bagi kesejahteraan masyarakat, klaim-klaim untuk memegang janji, diperlakukan dengan setara dan sebagainya. Keadilan bisa memandukan konsep mengenai perlakuan setara dan konsep pengabaian, karena dia bergantung sepenuhnya pada kemanfaatan sosial sebagai fondasinya.<sup>25</sup>

Hakikat pengadilan adalah keadilan (*justice*), artinya tidak ada perlakuan yang bersifat diskriminatif dan bebas dari sikap tidak fair (*unfairness*). Para pencari keadilan tidak terlalu peduli dengan sistem hukum yang diantur oleh suatu negara, apakah menggunakan *cammon law* atau *civil law system*. Mereka hanya membutuhkan keadilan yang seharusnya mampu diberikan oleh seorang hakim lewat putusan-putusannya.<sup>26</sup> Sehingga pencari keadilan atau para pekerja merasa belum mendapatkan keadilan kalau putusan yang diucapkan oleh hakim, tidak dijalankan oleh para pihak atau pengadilan tidak mampu melaksanakan putusan.

---

<sup>25</sup> Karen Lebacqz, *Teori-teori Keadilan*, (Bandung: Nusa Media, 1986), hlm 23

<sup>26</sup> Amzulian Rifa'i, Dkk. *Wajah Hakim dalam Putusan*, (Yogyakarta : PUSHAM UII, 2010), hlm 56

Pekerja dalam penelitian ini tentunya tidak tahu bagi mereka apakah alasan perusahaan tidak mau membebankan hak mereka, yang jelas bagi mereka gugatan mereka sudah dikabulkan oleh Pengadilan dan kenapa sampai saat ini mereka belum juga mendapatkan hak-hak mereka. Ketika mereka belum juga mendapatkan haknya maka mereka merasa keadilan belum memihak kepada mereka.

## 2. Kerangka Konseptual

Untuk menghindari kekeliruan, kesalahan dan perbedaan pengertian mengenai berbagai istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan beberapa kerangka konseptual yang berhubungan dengan judul yang diangkat, diantaranya:

### a. Eksekusi

Pengertian pelaksanaan putusan atau eksekusi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia antara lain bermakna:

- Pelaksanaan putusan hakim;
- Penjualan harta orang karena berdasarkan penyitaan

Istilah eksekusi menurut kamus bahasa Inggris yang mana berasal dari kata *execute* yang berarti melaksanakan vonis pengadilan. Kata-kata eksekutorial sendiri berarti kalimat “Demi keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Sedangkan menurut pendapat para ahli yang dimaksud dengan eksekusi adalah :

### 1. Menurut Subekti dan Retnowulan Sutantio



Subekti dan Retnowulan Sutantio, mengalihkan istilah eksekusi dalam bahasa Indonesia dengan istilah pelaksanaan putusan, sebagai kata ganti eksekusi dianggap sudah tepat, Sebab, jika bertitik tolak dari ketentuan bab kesepuluh bagian kelima HIR atau titel keempat bagian keempat RBG, pengertian eksekusi sama dengan tindakan menjalankan putusan *ten minste legging van vonnissen*.

Menjalankan putusan pengadilan tidak lain melaksanakan isi putusan pengadilan, yakni melaksanakan “secara paksa” putusan pengadilan dengan bantuan alat-alat negara apabila pihak yang kalah tidak mau menjalankannya secara sukarela. Pada masa belakangan ini, menurut Yahya Harahap, “hampir baku digunakan istilah hukum (*legal term*) eksekusi atau menjalankan eksekusi.”

## 2. Menurut Sudikno Mertokusumo

Mengenai bentuk-bentuk eksekusi, Sudikno Mertokusumo mengklasifikasikannya menjadi 3 kelompok, yaitu:

- Membayar sejumlah uang, diatur dalam Pasal 196 HIR dan Pasal 208 Rbg
- Melaksanakan suatu perbuatan, berdasarkan Pasal 225 HIR dan Pasal 259 Rbg
- Eksekusi riil, berdasarkan Pasal 1033 Rv.

## 3. Menurut M. Yahya Harahap

Bentuk-bentuk eksekusi diklasifikasikan menjadi 2 kelompok, yaitu sebagai berikut :



- Eksekusi riil, yaitu melakukan suatu “tindakan nyata/riil” seperti menyerahkan sesuatu barang, mengosongkan sebidang tanah atau rumah, melakukan suatu perbuatan tertentu, dan menghentikan suatu perbuatan atau keadaan;
- Eksekusi pembayaran uang, yaitu membayar sejumlah uang.

”Berdasarkan 2 klasifikasi bentuk eksekusi di atas, hampir tidak ada perbedaan, karena eksekusi melakukan sesuatu pada dasarnya sama dengan eksekusi riil.

#### b. Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan adalah “merupakan putusan hakim sebagai Pejabat Negara pada Mahkamah Agung RI atau pejabat kekuasaan kehakiman pada Pengadilan Tinggi atau Pengadilan Negeri yang melaksanakan tugas kekuasaan kehakiman yang diberi wewenang untuk itu yang diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk menyelesaikan sengketa perkara<sup>27</sup>. Putusan hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat yang diberi wewenang itu, diucapkan dipersidangan dan bertujuan mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak<sup>28</sup>.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 178 HIR, 189 Rbg apabila pemeriksaan perkara selesai, Majelis Hakim karena jabatannya melakukan musyawarah untuk mengambil putusan yang akan dijatuhkan. Proses

<sup>27</sup> Soeparmono, *Hukum Acara Perdata dan Yurisprudensi*. (Bandung: Mandar Maju, 2005), hlm 156

<sup>28</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 1993), hlm 174

pemeriksaan dianggap selesai apabila telah menempuh tahap jawaban dari tergugat sesuai Pasal 115 Rv yang dibarengi dengan replik dari penggugat berdasarkan Pasal 115 Rv maupun duplik dari tergugat dan dilanjutkan dengan proses tahap pembuktian dan konklusi. Jika semua tahap ini telah tuntas diselesaikan, Majelis menyatakan pemeriksaan ditutup dan proses selanjutnya adalah menyetujui atau pengucapan putusan. Mendahului pengucapan putusan itulah tahap musyawarah bagi Majelis untuk menentukan putusan apa yang hendak dijatuhkan kepada pihak yang berperkara.<sup>29</sup> Dengan demikian dengan adanya putusan pengadilan maka ada kepastian hak dan kepastian hukum tentang sesuatu persoalan dalam perkara yang telah diputuskan itu.

**c. Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut UU PPHI dalam Ketentuan Umum menyebutkan bahwa 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

- Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran

---

<sup>29</sup> Yahya Harahap, *Op, Cit*, hlm 797

terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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

- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan;

Menurut Lalu Husni Perselisihan Hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)<sup>30</sup>. Sedangkan menurut Khairani Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena dilanggar hukumnya, baik yang berada

pada peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan

---

<sup>30</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. (Jakarta :RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 45

perusahaan, atau perjanjian kerja sama. Sehingga Perselisihan Hak objek sengketa adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan<sup>31</sup>.

Perselisihan Kepentingan menurut Lalu Husni adalah perselisihan yang menyangkut dengan pembuatan hukum dan atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada<sup>32</sup>. Sedangkan menurut Khairani Perselisihan Kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/ atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada. Sehingga objek sengketa adalah kepentingan karena tidak adanya kesesuaian paham/ pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama<sup>33</sup>.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini berkaitan dengan jika terjadi PHK oleh salah satu pihak terutama pihak buruh yang di PHK sedangkan ia tidak menerima maka ia dapat mengajukan kasusnya ke lembaga penyelesaian perselisihan. Menurut UU PPHI Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui lembaga di luar pengadilan dan atau melalui pengadilan. Pengadilan berfungsi untuk menilai apakah PHK yang dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku

---

<sup>31</sup> Khairani, *Op. Cit.* hlm. 16

<sup>32</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.* hlm. 45

<sup>33</sup> Khairani, *Op. Cit.* hlm. 16

atau tidak/ penerapan hukum termasuk pemberian hak-hak yang harus diberikan akibat dari terjadinya PHK<sup>34</sup>.

Peselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh adalah perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan sebagai kasus yang dapat diselesaikan oleh pengadilan perselisihan hubungan industrial adalah sebagai konsekuensi lahirnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (UU SP/SB) yang memberikan kemudahan bagi pekerja/ serikat buruh untuk membentuk organisasi di tingkat perusahaan. Menurut UU SP/SB organisasi pekerja dapat dibentuk apabila di dalam suatu perusahaan telah memiliki 10 orang pekerja.<sup>35</sup>

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/ Kota yang berada disetiap ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Khusus pada Kabupaten/ Kota yang padat industrial, Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk dengan keputusan Presiden pada Pengadilan Negeri Setempat.

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

1. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

---

<sup>34</sup> *Op. Cit*, hlm 227

<sup>35</sup> *Op. Cit*, hlm 228

4. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>36</sup>

## F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data yang maksimal dan menunjukkan hasil yang baik, sehingga tulisan ini mencapai sasaran dan tujuan sesuai dengan judul yang telah ditetapkan, maka penulis menggunakan metode penelitian dengan menggunakan metode penelitian:

### 1) Sumber dan jenis data

Data-data yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh melalui *Field research*, yaitu melalui penelitian lapangan yang kemudian ditambah dengan data yang diperoleh melalui *Library research* yang dilakukan pada beberapa perpustakaan, diantaranya :

- a. Perpustakaan Daerah Sumatera Barat
- b. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas
- c. Buku-buku milik penulis dan bahan-bahan kuliah yang berkaitan dengan penelitian ini.

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari hasil penelitian di lapangan yang diperoleh dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Negeri Padang.

---

<sup>36</sup> Muzni Tambusi, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta : Pub. Depnakertrans, 2005), hlm. 16

b. Data sekunder, yaitu merupakan data atau informasi yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang terdiri dari :

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari :

a) Undang-Undang Dasar Tahun 1945

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Hubungan Industrial.

d) Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Peradilan Umum.

e) Putusan Mahkamah Agung Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015 jo. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang Nomor : 9/PDT.SUS-PHI/2014/PHI.PDG.

f) Bahan hukum yang tidak dikodifikasikan.

2) Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti halnya hasil karya dari kalangan hukum.

3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus, *encyclopedia*.<sup>37</sup>

2) Sifat penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah bersifat deskriptif yang bisa memberikan gambaran yang luas tentang problematika pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang.

---

<sup>37</sup> Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010) hlm. 32

### 3) Teknik pengumpulan data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui :

#### 1. Studi dokumen

Pada tahap ini penulis mempelajari dan menelaah beberapa dokumen yang ada dan tersedia di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Padang. Studi dokumen merupakan tahap awal dalam menganalisa kasus ini. Seperti telaah Peraturan Perundang-undangan dan peraturan lainnya, serta telaah kepustakaan.

#### 2. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face-to-face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang responden.<sup>38</sup> Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan metode wawancara semi terstruktur yaitu dengan membuat daftar pertanyaan pokok dan pertanyaan lanjutan disusun sesuai dengan perkembangan wawancara. Dalam penelitian ini pihak yang diwawancarai adalah Majelis Hakim, advokat dan Panitera.

#### 4) Pengolahan dan Analisis data

Data yang telah dikumpulkan diolah dengan melakukan *editing* dan klasifikasi data agar dapat disajikan secara sistematis. Data yang telah disajikan

---

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 82

dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan menilai berdasarkan peraturan perundang-undangan, teori, logika untuk menarik kesimpulan dengan cepat.

#### 5) Pendekatan masalah

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris (*empiris legal research*) yaitu penelitian empiris yang berusaha untuk memaparkan segala fakta dan gejala sehubungan dengan pelaksanaan Eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Kota Padang. Berdasarkan pendekatan metode empiris tersebut, Peneliti akan mengkaji dan menguraikan peraturan dan teori yang ada kemudian menghubungkannya dengan kenyataan dan fakta yang ada di lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap yang telah diajukan permohonan.

