

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara secara konstitusional diberikan tanggungjawab untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga Negara sebagaimana yang telah diamanatkan dalam ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D Ayat (1) bahwa, “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.” Ayat (2) bahwa, “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Ketentuan Pasal 28 D Ayat (1) dan (2) mengisyaratkan bahwa apabila ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaan maupun pelanggaran kemanusiaan lainnya terhadap setiap pekerja atau buruh maka Negara hadir untuk memberikan perlindungan hukum.

Sehubung dengan perlindungan hukum Satjipto Rahardjo (2000:74) menjelaskan bahwa “Perlindungan hukum adalah segala upaya yang dilakukan penegak hukum untuk melindungi hak-hak dari subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban,

kepastian, kemanfaatan dan keadilan pada masyarakat sebagai bentuk perlindungan hukum sehingga masyarakat dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”. Berkaitan dengan berbagai perlindungan hukum yang diuraikan secara konstitusional maupun secara konseptual diatas, jika dilihat secara spesifik pada perlindungan hukum tenaga kerja tentunya perlindungan yang dilakukan oleh Negara mencakup perlindungan terhadap hak-hak dari buruh atau pekerja itu sendiri. Hak-hak buruh atau pekerja secara tegas diatur pada ketentuan Pasal 88 ayat (1), (3) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan yang dimaksud hak buruh/pekerja disini adalah hak memenuhi penghidupan yang layak termasuk hak untuk pembayaran upah pesangon.

Berdasarkan uraian yang dikonstruksikan diatas secara jelas dapat dipahami bahwa Negara memiliki peran yang sangat penting untuk memberikan perlindungan hukum kepada buruh atau pekerja melalui pengaturan hukum, kebijakan maupun keputusan Pengadilan yang merepresentasikan kehadiran Negara sebagai suatu kewajiban dan perintah dari amanat konstitusi, sehingga dengan adanya perlindungan hukum yang diberikan oleh Negara maka timbul juga hak dan kewajiban dari Buruh/Pekerja maupun Pihak pengusaha atau perusahaan kepada Negara.

Sehubung dengan perlindungan hukum, kebutuhan akan penyelesaian perselisihan hubungan industrial buruh atau pekerja telah diatur secara Normatif dalam suatu peraturan dan banyak mengalami perubahan, antara

lain dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada mulanya pengaturan terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, namun peraturan tersebut sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan hukum dan kebutuhan masyarakat, sedangkan di era industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial semakin kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. pertimbangan itulah yang mendorong lahirnya Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang PPHI, yang diharapkan penyelesaiannya dapat menjadi harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang PPHI, telah diatur peradilan khusus yang menangani terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan khusus ini dibentuk dalam lingkup Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Kehadiran Pengadilan Hubungan Industrial dianggap sebagai upaya untuk menyelesaikan konflik khususnya antara majikan (pengusaha) dan buruh (pekerja), sekaligus menjadi sebuah terobosan penting di dalam menjawab kebutuhan atas penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan efisien.(Edy

Sutrisno Sidabutar, 2008:37-38), karena dalam putusan pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap sama halnya dengan putusan Perdata pada umumnya, yakni mempunyai kekuatan eksekusi, sehingga tindakan eksekusi yang dilakukan pengadilan dapat dianggap sebagai tindakan hukum kepada pihak yang kalah dalam suatu perkara. Eksekusi pada dasarnya merupakan suatu rangkaian putusan hakim yang merupakan akhir dari suatu proses perkara perdata yang menyangkut hak, kewajiban seseorang dalam suatu perkara atau dapat dikatakan bagaimana suatu ganti rugi dapat diwujudkan sebagai akibat dari adanya pelanggaran hukum perdata, sehingga eksekusi dapat diartikan sebagai realisasi dari pihak yang berkewajiban untuk memenuhi prestasi yang ada dalam suatu putusan.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur secara tegas tata cara pelaksanaan eksekusi, akan tetapi dalam Pasal 57 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang PPHI, hanya menegaskan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini, dengan demikian jika berbicara mengenai aturan sekaligus pelaksanaan eksekusi, maka merujuk pada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang diatur dalam *Herzien Inlandsch Reglement (H.I.R)* atau *Rechtsreglement voor de Buitengewesten (RBG)*.

Berkaitan dengan uraian diatas sebagaimana diketahui bahwa untuk melaksanakan eksekusi bukanlah suatu perkara yang mudah, begitu pula dalam melaksanakan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Banyak faktor yang menghambat terlaksananya putusan Pengadilan Hubungan Industri, hal tersebut dapat kita amati pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan Perkara Nomor:12/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk yang dibacakan pada tanggal 10 November 2017 dan dikuatkan dengan putusan Mahkamah Agung Nomor:276 K/Pdt.Sus-Phi/2018 tertanggal 18 April 2018.

Dalam putusan tersebut Pengadilan menghukum tergugat (Perusahaan) untuk membayar uang pesangon dan uang THR Keagamaan sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja kepada (93) Para Penggugat dengan total sebesar Rp 823,937,947.00 (delapan ratus dua puluh tiga juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu sembilan ratus empat puluh tuju ribu rupiah) secara tunai, namun pada pihak lain Putusan ini tidak dapat dilakukan eksekusi karena dalam pelaksanaan eksekusi buruh masih terbebani biaya-biaya tambahan yang resmi maupun tidak resmi, termasuk biaya eksekusi akibat dari nilai gugatan diatas 150.000.000, yang dimana dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tidak mengatur secara khusus terkait dengan substansi atau tata cara pelaksanaan putusan pengadilan terhadap nilai gugatan diatas 150.000.000, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, yang menegaskan bahwa “Hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan

umum” sehingga secara otomatis ketentuan mengenai pelaksanaan serta biaya eksekusi dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial merujuk pada pelaksanaan atau biaya eksekusi dalam Perdata Umum Sebagaimana yang diatur dalam SK Nomor:W13.U1/4246/HK.02/VII/2019 Tentang Biaya Proses Penyelesaian Perkara Perdata dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Tindak Pidana Korupsi Yogyakarta Kelas IA.

Kehadiran Negara untuk memberikan perlindungan hukum terkhususnya memberikan dispensasi untuk mengeksekusi Putusan Pengadilan oleh buruh/pekerja terlihat sangat tidak adil atau kurang adanya keseriusan Negara terhadap buruh atau pekerja. hal ini dapat dilihat pada pengaturan terhadap biaya eksekusi akibat dari nilai gugatan diatas Rp.15 0.000.000, sebagaimana dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, yang seluruh biaya pelaksanaan eksekusi nya ditanggung para pihak yang berkepentingan dengan merujuk pada Surat Penetapan Ketua Pengadilan Negeri Yogyakarta dengan Nomor:W13.U1/4246/HK.02/VII/2019.

Berkaitan dengan kasus yang penulis uraikan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan Perkara Nomor:12/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk yang dikuatkan dengan putusan Mahkamah Agung Nomor: 276 K/Pdt.Sus-Phi/2018 ini belum dapat dilakukan eksekusi karena buruh tidak dapat menjangkau biaya eksekusi yang diatur dalam SK Nomor :W13.U1/4246/HK02/VII/2019, Implikasi hukum terhadap problematika tersebut adalah pelaksanaan eksekusi menjadi beku karna pengaturan untuk mengeksekusi putusan yang dianggap sangat prematur dan tidak berpihak

pada buruh dikarenakan ada biaya yang harus diupayakan dalam putusan yang dimenangkan.

Permasalahan yang telah di uraikan pada latar belakang diatas merupakan suatu problem hukum yang sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut maka penulis merasa tertarik untuk merumuskan judul dalam penulisan tesis ini adalah “Problematika Penentuan Biaya Eksekusi Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 276/K/Pdt.Sus-Phi/2018).”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Penentuan Biaya Eksekusi Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Yang Putusannya Diatas Rp.150.000.000,- (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 276/K/Pdt.Sus-Phi/2018) ?
2. Mengapa Nilai Putusan Diatas Rp.150.000.000,- Dibebankan Kepada Pemohon (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 276/K/Pdt.Sus-Phi/2018) ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji Penentuan Biaya Eksekusi Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial yang putusannya diatas Rp.150.000.000,- .
2. Untuk mengetahui dan mengkaji terkait Mengapa Nilai Putusan Diatas Rp.150.000.000,- Dibebankan Kepada Pemohon.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik untuk kepentingan teoritis maupun kepentingan praktis :

1. Manfaat Praktis

a. Mahkamah Agung

Adanya penelitian ini diharapkan kepada mahkamah agung agar cermat dan lebih berhati-hati dalam membentuk peraturan mahkamah agung.

b. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta

Adanya penelitian ini diharapkan kepada Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta agar lebih cermat dan berhati-hati dalam memutuskan sengketa Hubungan Industrial yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

c. Panitera PHI

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Panitera agar lebih memahami peran dan fungsi dalam pelaksanaan Eksekusi dilapangan.

d. Praktisi Hukum

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Praktisi Hukum sebagai pedoman untuk menyelesaikan perkara agar lebih paham dalam membuat strategi beracara yang berhubungan dengan sengketa PHI.

e. Buruh/Pekerja

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat kepada buruh atau pekerja yang dirugikan oleh suatu keputusan hubungan industrial agar lebih memahami hak-haknya secara spesifik yang disediakan oleh undang-undang.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis merupakan suatu upaya penulis untuk menambahkan khasana keilmuan hukum, khususnya hukum bisnis dalam penyelesaian sengketa bisnis pada perselisihan hubungan industrial dan merupakan kontribusi pikir penulis bagi perkembangan ilmu hukum yang lebih responsif dan komprehensif guna menjawab tantangan peradilan hubungan industrial secara akademik.

E. Keaslian Penelitian

Tulisan dengan judul Problematika Penentuan Biaya Eksekusi Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 276/K/Pdt.Sus-Phi/2018). Dalam penulisan ilmiah penulis yang akan dianalisis merujuk pada suatu putusan pengadilan yang menjadi bahan

komparatif dengan berbagai penulisan lain yang pernah ditulis, putusan pengadilan yang digunakan oleh penulis adalah Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 276 K/Pdt.Sus-Phi/2018 merupakan hasil karya asli penulis bukan merupakan plagiasi atau duplikasi dari penulisan hukum atau tesis yang telah ada. Ada tiga penulisan hukum atau tesis yang menjadi pembandingan untuk menunjukkan letak keaslian penelitian penulis yaitu:

1. Aldi Harbi, Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang, tahun 2017, menulis dengan judul Eksekusi Putusan Kasasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara Nomor: 178/K/Pdt.Sus-Phi/2015 di Pengadilan Negeri Kelas 1A Padang. Rumusan masalahnya adalah (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 mengaktifkan pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial?

Hasil penelitiannya dalam penelitian ini ditemukan bahwa Perusahaan dengan berbagai alasan tetap tidak mau memberikan hak-hak pekerja, fakta yang terjadi malah membayarkan jasa untuk Pengacara dengan biaya lebih besar dari pada jumlah yang diminta pekerja untuk membayarkan hak-hak pekerja yang sudah lama mengabdikan pada perusahaan. Pengadilan juga tidak mampu melaksanakan eksekusi

putusan terhadap perusahaan yang tidak mau membayar hak-hak pekerja sebagaimana putusan Pengadilan, walaupun Pengadilan akan melaksanakan sita terhadap aset Perusahaan, dalam hal ini Pengadilan bersifat pasif, Pengadilan menunggu pekerja mencari data aset-aset Perusahaan yang akan dieksekusi, sehingga Pengadilan tidak mau melakukan sita eksekusi kalau tidak jelas dan rinci data aset perusahaan yang akan dilakukan sita eksekusi. Ditinjau dari hasil analisis tesis diatas, penulis menarik suatu perbedaan yang sangat mendasar antara penulisan penulis dengan tesis Aldi Harbi bahwa penulisan penulis lebih terkonsentrasi dan lebih konkrit pada “Problematika Penentuan Biaya Eksekusi Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 276/K/Pdt.Sus-Phi/2018).” terkait dengan Penentuan Biaya Eksekusi Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial yang putusannya diatas Rp.150.000.000,- serta Mengapa Nilai Putusan Diatas Rp.150.000.000,- Dibebankan Kepada Pemohon. Tesis Aldi Harbi lebih terkonsentrasi pada eksekusi putusan pengadilan Nomor:178/K/Pdt.Sus-Phi/2015 yang tidak dapat dilaksanakan.

2. Saut Martua Purba, Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan, tahun 2014, menulis dengan judul Perlindungan Hak-Hak Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan.

Rumusan masalahnya adalah (1). Bagaimana pengaturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja? (2). Bagaimana pertimbangan hakim untuk dikabulkannya pemutusan hubungan kerja?.

Hasil penelitiannya dalam penelitian ini ditemukan bahwa Pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan dalam perselisihan hubungan industrial mengacu pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), seperti dalam perkara PHI No.37/G/2013/PHI.Mdn dan No.23/G/2013/PHI.Mdn. Berdasarkan hasil pemeriksaan perkaranya di depan persidangan yang didasarkan atas bukti-bukti dan saksi-saksi yang diajukan oleh kedua belah pihak yang berperkara, hakim berdasarkan keyakinannya memberi keputusan agar pengusaha membayar hak-hak pekerja/buruh, dalam putusan ini telah terakomodir sebahagian hak-hak pekerja/buruh jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Ditinjau dari hasil analisis tesis diatas, penulis menarik suatu perbedaan yang sangat mendasar antara penulisan penulis dengan tesis Saut Martua Purba bahwa penulisan penulis lebih terkonsentrasi dan lebih konkrit pada “Problematika Penentuan Biaya Eksekusi Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 276/K/Pdt.Sus-Phi/2018).” terkait dengan Penentuan Biaya Eksekusi Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial yang

putusannya diatas Rp.150.000.000,- serta Mengapa Nilai Putusan Diatas Rp.150.000.000,- Dibebankan Kepada Pemohon. Tesis Saut Martua Purba lebih terkonsentrasi pada dasar Pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan dalam perselisihan hubungan industrial mengacu pada Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

3. Adi Sumitra Hadisurya, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara Medan, tahun 2009, menulis dengan judul Kewenangan Pengadilan Niaga Dalam Mengadili Tuntutan Pekerja/Buruh Atas Upah Atau Uang Pesangon Yang Tidak Dibayar Oleh Perusahaan (Analisa Terhadap Putusan Pengadilan Niaga No.49/Pailit/2004/Pn.Niaga/Jkt.Pst Dan Putusan Pengadilan Niaga No.41/Pailit/2007/Pn.Niaga/Jkt.Pst. Rumusan masalahnya adalah (1). Bagaimana kewenangan Pengadilan Niaga dalam mengadili tuntutan pekerja/buruh atas upah atau uang pesangon yang tidak bayar oleh perusahaan? (2). Bagaimana penyelesaian perselisihan pembayaran upah atau uang pesangon menurut UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial? (3). Pengadilan manakah yang berwenang untuk mengadili tuntutan pekerja/buruh atas upah atau uang pesangon yang tidak dibayar oleh perusahaan?.

Hasil penelitiannya dalam penelitian ini ditemukan bahwa masih terdapat perbedaan mengenai kejelasan seberapa didahulukannya pembayaran upah atau uang pesangon bagi pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang dinyatakan pailit serta luasnya penafsiran mengenai

syarat-syarat agar perusahaan dinyatakan pailit. Selain itu terdapat perbedaan pendapat dari mahkamah agung maupun para ahli hukum kepailitan dan ketenagakerjaan mengenai pengadilan yang berwenang dalam mengadili tuntutan pekerja/buruh atas upah atau uang pesangon yang tidak dibayar oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karna aturan yang mengatur mengenai kewenangan dari suatu badan peradilan khususnya antara pengadilan Niaga dengan PHI masih dapat ditafsirkan secara luas mengenai ruang lingkup kewenangannya oleh hakim dari masing-masing badan peradilan tersebut.

Ditinjau dari hasil analisis tesis diatas, penulis menarik suatu perbedaan yang sangat mendasar antara penulisan penulis dengan tesis Adi Sumitra Hadisurya bahwa penulisan penulis lebih terkonsentrasi dan lebih konkrit pada “Problematika Penentuan Biaya Eksekusi Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 276/K/Pdt.Sus-Phi/2018).” terkait dengan Penentuan Biaya Eksekusi Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial yang putusannya diatas Rp.150.000.000,- serta Mengapa Nilai Putusan Diatas Rp.150.000.000,- Dibebankan Kepada Pemohon. Adi Sumitra Hadisurya lebih terkonsentrasi pada adanya perbedaan pendapat dari mahkamah agung maupun para ahli hukum kepailitan dan ketenagakerjaan mengenai pengadilan yang berwenang dalam mengadili tuntutan pekerja/buruh atas upah atau uang pesangon yang tidak dibayar oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karna aturan yang mengatur mengenai

kewenangan dari suatu badan peradilan khususnya antara pengadilan Niaga dengan PHI ditafsirkan secara luas mengenai ruang lingkup kewenangannya oleh hakim dari masing-masing badan peradilan tersebut.