

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia lahir dan bangkit melalui sejarah perjuangan masyarakat bangsa yang pernah dijajah oleh Belanda dan Jepang. Sejarah Indonesia meliputi suatu rentang waktu yang sangat panjang dimulai sejak zaman prasejarah. Secara geografi, wilayah nusantara merupakan pertemuan antara tiga lempeng benua, yaitu lempeng Eurasia, lempeng Indo-Australia, dan Lempeng pasifik.¹ Setelah Indonesia merdeka, Indonesia merupakan negara hukum yang penyelenggaraan kekuasaan berdasarkan hukum dan bertujuan menjalankan ketertiban hukum. Hukum sebagai skema adalah hukum sebagaimana dijumpai dalam teks atau perundang-undangan atau hukum yang dirumuskan dengan sengaja secara rasional. Di sini hukum sudah mengalami pergeseran bentuk, dari hukum yang muncul serta-merta (*interactional law*) menjadi hukum yang dibuat dan diundangkan (*legislated law*). Sejak menjadi hukum dalam bentuk teks, makna bahasa mengambil peranan utama.²

Kaedah hukum yang lazim diartikan sebagaimana peraturan, baik tertulis maupun lisan, yang mengatur bagaimana seyogyanya kita berbuat atau tidak berbuat agar kepentingan kita terlindungi dari gangguan atau

¹ Pimpinan MPR dan Tim Kerja Sosialisasi MPR Periode 2009-2014. *Empat Pilar Kehidupan Berbangsa dan Bernegara*. Sekretariat Jendral MPR RI, Jakarta, 2012, hal 147.

² Sartjipto Rahardjo. *Penegakan Hukum Progresif*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2010, hal 7.

serangan. Kaedah merupakan pandangan objektif masyarakat tentang apa yang seyogyanya diperbuat atau tidak diperbuat). Pengertian kaedah hukum meliputi asas-asas hukum, kaedah hukum dalam sempit atau nilai (norm) dan peraturan hukum konkrit. Kaedah hukum dalam arti yang luas itu berhubungan satu sama lain dan merupakan satu sistem, sistem hukum. ³

Industri merupakan salah satu sarana yang memegang peranan penting dalam meningkatkan perekonomian di Indonesia. Berdasarkan Pasal 1 Ayat 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial di Indonesia memiliki beberapa ciri yaitu (a) Mengakui dan meyakini Maka bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan/nya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara, (b) Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat, (c) Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.⁴

³ Sudikno Mertokusumo, "*Penemuan Hukum Suatu Pengantar*", Liberty, Yogyakarta, 2004, hal 4.

⁴ Abdul Khakim, "*Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*", PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2014, hal 80.

Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik, kadangkala pengusaha dan pekerja tidak selalu memiliki persamaan pendapat, sehingga perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dapat menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial selama ini terjadi karena tidak tercapainya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

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 . Hal ini sejalan dengan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat (4) macam yaitu; (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, (c) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, (d) perselisihan pemutusan hubungan kerja . Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.⁵

⁵ Zaeni Asyihadie, "*Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 145.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan-alasan dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.⁶

Perselisihan atau sengketa senantiasa dimungkinkan terjadi setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah banyak mengalami perkembangan, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha atau antara organisasi pekerja/organisasi buruh dengan organisasi perusahaan/organisasi pengusaha. Dari sekian banyak kejadian atau

⁶ Erni Dwita Silambi, "Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)" Jurnal Universitas Masamus Merauke. 2(1), 2013, hal 508

peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar betul-betul objektif dan adil.

Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia pada saat ini untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, antara lain dengan di undangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Diundangkannya UndangUndang ini dengan latar belakang Maka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, sedangkan di era industrialisasi ini masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Dengan diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan. Berdasarkan undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan khusus ini

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

Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial telah memberikan angin segar bagi pekerja/buruh untuk mencari keadilan, karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan Perdata pada umumnya yakni mempunyai kekuatan eksekusi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Abdulkadir Muhammad :

“Suatu putusan pengadilan tidak ada artinya apabila tidak dilaksanakan, oleh karena itu putusan hakim mempunyai kekuatan hukum eksekutorial yaitu kekuatan untuk dilaksanakan apa yang menjadi ketetapan dalam putusan itu secara paksa dengan bantuan alat-alat negara. Adapun yang memberi kekuatan eksekutorial pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ke-Tuhanan Yang Maha Esa”⁷

Sebagaimana diketahui maka 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 Industrial tersebut, antara lain tidak adanya barang atau aset yang dapat diajukan untuk dieksekusi, terlebih apabila termohon eksekusi merupakan badan usaha. Seperti perselisihan antara Badan Usaha Milik Negara PTPN II dengan 17.179 Karyawan, yang mana PTPN II belum melaksanakan isi putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn

⁷ Abdulkadir Muhammad, “*Hukum Acara Perdata Indonesia*”, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2008, hal. 173.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengangkat judul **“Konsekuensi Yuridis Terhadap [Badan Hukum Yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Kasus : Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsekuensi yuridis bagi PTPN II yang tidak melaksanakan putusan pengadilan hubungan industrial Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui dan mengkaji terkait konsekuensi yuridis bagi badan hukum yang tidak melaksanakan putusan pengadilan hubungan industrial

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penulisan tesis ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum dan khususnya hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian tesis ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi kalangan praktisi hukum khususnya para Penegak Hukum yang ada di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga dapat mensikapi persoalan-persoalan yang sama dikemudian hari.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian hukum dengan judul Konsekuensi Yuridis Terhadap Badan Hukum Yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (STUDI KASUS : Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn) merupakan hasil karya asli penulis. Karya ini merupakan hasil buah pemikiran penulis sendiri dan bukan merupakan plagiasi dari penelitian lain. Sebagai pembandingan, peneliti mengambil 3 (tiga) skripsi sebagai pembanding dengan memaparkan sebagai berikut:

- 1 .a. Nama : Putri Utami
- b. Fakultas : Hukum
- c. Universitas : Universitas Lampung
- d. Tahun : 2016
- e. Judul : Penyelesaian Sengketa Pemenuhan Jaminan Hari Tua
Bagi Pekerja PT. BRI Persero di Cabang Bandar
Lampung
- f. Rumusan Masalah :
 - 1) Bagaimana pengaturan hukum pemenuhan jaminan hari tua pada PT. BRI Persero?
 - 2) Apa factor penyebab terjadinya sengketa pemenuhan jaminan hari tua PT. BRI Persero?
 - 3) Bagaimana penyelesaian sengketa pemenuhan jaminan hari tua bagi pekerja PT. BRI Persero?

Perbedaan skripsi di atas dengan skripsi penulis adalah skripsi di atas meneliti tentang pengaturan pemenuhan jaminan hari tua pada PT. BRI Persero dan cara penyelesaian sengketa pemenuhan jaminan hari tua bagi pekerja PT.BRI Persero, sedangkan penulis meneliti terkait konsekuensi bagi badan hukum dalam penelitian ini yaitu PTPN II Medan yang tidak menjalankan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial Medan.

2. a. Nama : Novia Alfakahida
- b. Fakultas : Hukum
- c. Universitas : Universitas Semarang
- d. Tahun : 2016
- e. Judul : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Bipartit di PT. Garuda Food Pati
- f. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartite di PT. Garuda Food Pati?

2. Apa hambatan-hambatan yang dihadapi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui bipartite di PT. Garuda Food Pati?

Perbedaan skripsi di atas dengan skripsi penulis adalah skripsi di atas membahas cara penyelesaian melalui bipartite serta hambatan dalam

penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui bipartite, sedangkan penulis membahas tentang putusan yang sudah masuk ranah tripartite, dan konsekuensi bagi badan hukum dalam penelitian ini PTPN II Medan yang tidak menjalankan putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

3. a. Nama : Daeng Sahara Ratanjaya
- b. Fakultas : Hukum
- c. Universitas : Univeritas Muhammadiyah Surakarta
- d. Tahun : 2014
- e. Judul : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi (studi kasus di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali).
- f. Rumusan Masalah :

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali dan akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus?

Perbedaan skripsi di atas dengan skripsi penulis, skripsi di atas membahas terkait upaya mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang sudah diputus sedangkan penulis membahas tentang

konsekuensi terhadap PTPN II Medan yang tidak menjalan putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

F. Batasan Konsep

1. Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 1 ayat 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 Ayat 2,3 dan 4 dan 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan 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.

- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang tugasnya menyelesaikan sengketa/perselisihan 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.

4. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan, antara 150 karyawan Badan Usaha Milik Negara PTPN II melawan PTPN II.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum positif berupa peraturan perundang-undangan dengan mengkaji norma-norma yang berlaku.

2. Sumber Data

a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial
- 4) Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn
- 5) HIR (Het Herziene indonesisch Reglement)
- 6) RBg (Rechtsreglement Buitengewesten).

b. Bahan Hukum Sekunder meliputi :

- 1) Buku-buku yang terkait sebagai pendukung maupun pelengkap
- 2) Makalah karya ilmiah, media massa, website, pendapat ahli.

3) Pendapat hukum narasumber

c. Narasumber dalam penelitian ini :

1) Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

2) Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan

3) Pihak Penggugat Bapak Drs. Teruna Sinulingga

4) Pihak Penggugat Bapak Drs. Teruna Sinulingga

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Studi Kasus Kepustakaan

Dalam memperoleh data sekunder maka peneliti mempelajari buku-buku, literatur-literatur dan perundang-undangan yang berhubungan dengan materi penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada narasumber dengan terlebih dahulu menyusun inti pokok pertanyaan, sehingga pertanyaan yang diajukan dapat terarah yang berguna untuk mengumpulkan bahan hukum. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan pihak yang bersangkutan yang dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan judul yang ditulis.

4. Responden dan Narasumber

- a. Responden adalah subjek yang ditentukan dan merupakan representatif sesuai dengan judul penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN II yang terlibat dalam kasus tersebut yaitu: 1) Ir, Edward Sinulingga
2) Ir. Robert Sitepu
3) Ruslan Purba
 - b. Narasumber adalah subjek yang memberikan jawaban dan penjelasan atas pertanyaan yang terkait judul penelitian. Narasumber dalam penelitian ini adalah :
 - 1) Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan
 - 2) Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
 - 3) Pihak Tergugat Kepala Bagian Advokasi PTPN II Medan
 - 4) Pihak Penggugat Bapak Drs. Teruna Sinulingga
5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian kasus ini adalah kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami, merangkai atau mengkaji data yang dikumpulkan secara sistematis, sehingga diperoleh suatu gambaran mengenai masalah yang diteliti dan menggunakan metode berpikir deduktif yaitu mengambil kesimpulan dimulai dari pernyataan fakta-fakta umum menuju pernyataan-pernyataan yang khusus dengan menggunakan penalaran atau rasio.

6. Proses Berpikir

Proses berpikir atau prosedur bernalar yang digunakan adalah deduktif yaitu bertolak dari proposisi umum yang kebenarannya diketahui dan berakhir pada kesimpulan yang bersifat khusus

H. Sistematika Penulisan Hukum/ Skripsi

- BAB I : Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian dan sistematika penulisan hukum/skripsi
- BAB II : Pembahasan, berisi tinjauan tentang Hubungan Industrial, Tinjauan tentang Pengadilan Hubungan Industrial, Hasil Penelitian dan Pembahasan
- BAB III : Penutup, berisi kesimpulan dan saran