

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

Nomor : 2193/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/IV/2022

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP SIFAT EKSEKUTORIAL PERJANJIAN BERSAMA
DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI
INDONESIA**

OLEH

NAMA PENYUSUN : ELIZABETH JENEVA SAMUELLA SANCHIA

NPM : 6052001118

PEMBIMBING

Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.



Penulisan Hukum

Disusun sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Studi Hukum

Program Sarjana

2023

Penulisan Hukum dengan judul
ANALISIS YURIDIS TERHADAP SIFAT EKSEKUTORIAL PERJANJIAN BERSAMA
DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI
INDONESIA

yang ditulis oleh:

Nama : Elizabeth Jeneva Samuella Sanchia.

NPM : 6052001118

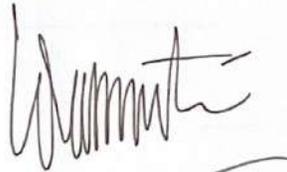
Pada tanggal: 19/01//2024

Telah disidangkan pada

Ujian Penulisan Hukum Program Studi Hukum Program Sarjana

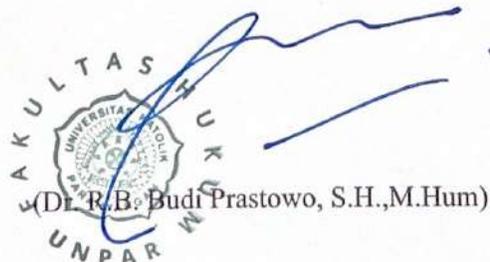
Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing/Pembimbing I



(Dr. Ida Susanti, S.H.,L.L.M.,CN.)

Dekan,



(Dr. R. Budi Prastowo, S.H.,M.Hum)



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Elizabeth Jeneva Samuella Sanchia

NPM : 6052001118

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

“ANALISIS YURIDIS TERHADAP SIFAT EKSEKUTORIAL PERJANJIAN BERSAMA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA”

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 30 Januari 2024

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum


()
Elizabeth Jeneva Samuella Sanchia

6052001118

ABSTRAK

Perjanjian Bersama yang sudah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan mendapatkan akta pengesahan akan memiliki sifat eksekutorial. Sifat eksekutorial memiliki arti bahwa apabila terdapat salah satu pihak yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Bersama, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial bukan mengajukan gugatan baru ke Pengadilan. Sebagaimana kita ketahui bahwa ada beberapa kasus dimana pihak yang merasa dirugikan atas tindakan pihak lainnya mengabaikan sifat Perjanjian Bersama dan dalam implementasinya penggugat tidak mengajukan permohonan eksekusi sebagaimana amanat dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 melainkan mengajukan gugatan baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengadakan penelitian dan mendeskripsikan mengenai Pengadilan Indonesia memaknai daya eksekusi dari Perjanjian Bersama sebagaimana yang dimaksud pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta menemukan solusi hukum yang dapat dilakukan oleh Pemerintah untuk memperbaiki ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial agar pihak-pihak yang sepakat dapat sungguh-sungguh mematuhi dan melaksanakan Perjanjian Bersama yang bersifat mengikat. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian yuridis normatif dan penemuan hukum melalui penafsiran hukum serta konstruksi hukum. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode yuridis normatif untuk membuktikan kedudukan Perjanjian Bersama dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengadilan kenyataannya tidak menganggap Perjanjian Bersama yang didaftarkan memiliki sifat eksekutorial atau daya eksekusi. Hakim kenyataannya tidak menolak gugatan baru yang diajukan penggugat, hal itu dikarenakan hakim beranggapan bahwa Perjanjian Bersama ini tidak memiliki sifat eksekutorial, sehingga apa yang dilakukan Pengadilan ini melemahkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Perjanjian Bersama, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Eksekusi Perjanjian Bersama.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas seluruh hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS YURIDIS TERHADAP SIFAT EKSEKUTORIAL PERJANJIAN BERSAMA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA” ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Program Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. R.B. Budi Prastowo, S.H.,M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
2. Dr. Ida Susanti, S.H.,L.L.M.,CN., selaku Dosen Wali dan Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau, memberikan kritik, saran dan pengarahan kepada Penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
3. Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, PhD, SH, MH, selaku Dosen Penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penulisan skripsi dan menguji skripsi Penulis.
4. Dr. Debiana Dewi Sudradjat, S.H., M.Kn., selaku Dosen Penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penulisan skripsi dan menguji skripsi Penulis.
5. Kedua orang tua penulis, untuk beliau berdua skripsi penulis persembahkan. Terima kasih atas segala kasih sayang yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya akan penulis dapatkan adalah karena dan untuk kalian berdua.

6. Saudara penulis, Laurentius Raymond Javier yang selalu siap mendengarkan apapun curhatan penulis.
7. Kekasih penulis, Laurensius Andhika Yogatama yang memberikan dukungan sehingga Penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.

Sebagai manusia biasa Penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dari ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh Penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, Penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun.

Terakhir, harapan Penulis, semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Bandung, 30 Januari 2024

Penyusun

Elizabeth Jeneva Samuella Sanchia

DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| DAFTAR ISI..... | 1 |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 3 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian..... | 3 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 9 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 2. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1.4. Metode Penelitian..... | 10 |
| 1.4.1 Metode Pendekatan..... | 10 |
| 1.4.2. Sifat Penelitian..... | 11 |
| 1.4.3. Metode/Teknik Pengumpulan Data..... | 12 |
| 1.5. Sistematika Penulisan..... | 13 |
| BAB II PERJANJIAN BERSAMA DALAM HUBUNGAN KERJA..... | 15 |
| 2.1. Pengertian Perjanjian Bersama..... | 15 |
| 2.2. Dasar Hukum Perjanjian Bersama..... | 19 |
| 2.3. Fungsi Perjanjian Bersama..... | 25 |
| 2.4. Pihak Dalam Perjanjian Bersama..... | 27 |
| 2.5. Keabsahan Perjanjian Bersama..... | 33 |
| 2.6. Akibat hukum Setelah Pendaftaran Perjanjian Bersama..... | 37 |
| BAB III SIFAT EKSEKUTORIAL DALAM PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL..... | 40 |
| 3.1. Pengertian Eksekusi..... | 40 |
| 3.2. Sumber Hukum Eksekusi..... | 42 |
| 3.3. Asas-Asas Eksekusi..... | 46 |
| 3.4. Jenis-Jenis Eksekusi..... | 51 |
| 3.5. Tata Cara Pelaksanaan Eksekusi..... | 54 |
| 3.6. Eksekusi Yang Tidak Dapat Dijalankan Meskipun Sudah Memiliki Kekuatan Hukum Tetap (<i>Inkracht Van Gewijsde</i>)..... | 61 |
| 3.7. Dampak eksekusi yang tidak dapat dijalankan walaupun sudah memiliki kekuatan hukum tetap (<i>Inkracht Van Gewijsde</i>)..... | 66 |
| BAB IV ANALISIS TERHADAP SIFAT EKSEKUTORIAL PERJANJIAN BERSAMA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA..... | 70 |
| 4.1 Analisis Pengadilan Indonesia dalam memaknai daya eksekusi dari Perjanjian Bersama sebagaimana yang dimaksud pada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004..... | 70 |
| 4.2 Analisis Peran dan tindakan Pemerintah yang perlu dilakukan untuk memperbaiki ketentuan eksekusi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004..... | 84 |
| BAB V PENUTUP..... | 94 |

| | |
|---------------------|-----|
| 5.1 Kesimpulan..... | 94 |
| 5.2 Saran..... | 96 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 100 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia harus menjamin hak atas pekerjaan untuk rakyatnya sebagai negara yang berdaulat, hal tersebut ditunjukkan melalui Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa:

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Melalui ketentuan tersebut, Pemerintah Indonesia wajib menjamin hak kehidupan yang layak untuk setiap warga negaranya melalui lapangan pekerjaan yang memadai. Peraturan ini mendorong munculnya hak-hak buruh, termasuk hak untuk bekerja dalam kondisi yang aman dan upah yang adil. Ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan landasan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja dalam konteks hubungan kerja, tidak hanya itu terdapat ketentuan lainnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi mengenai prinsip-prinsip dan ketentuan yang disusun untuk mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan industrial, dan menerjemahkan prinsip-prinsip hak-hak pekerja yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Dengan demikian, konsep hubungan industrial merupakan implementasi konkret dari prinsip-prinsip yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam konteks ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memegang peranan yang sangat penting dalam mengatur hubungan industrial di Negara Indonesia. Tidak ada pengaturan yang menjelaskan secara rinci yang memberikan arti mengenai hubungan industrial. Menurut penulis, hubungan industrial adalah kegiatan yang dilakukan antara para pelaku ekonomi yang terdiri dari pengusaha, pekerja dan pemerintah untuk mencapai kelangsungan berusaha dan ketenangan dalam kelangsungan kerja dengan cara menciptakan hubungan yang harmonis.¹ Konsep hubungan industrial merupakan pencerminan dari penerapan prinsip demokrasi di dalam hukum ketenagakerjaan. Konsep tersebut mengacu pada dinamika dan interaksi antara pekerja/serikat buruh dan pengusaha/serikat pengusaha dalam konteks

¹ Universitas Esa Unggul, *Hubungan Industrial*, <https://bahan-ajar.esaunggul.ac.id/man212/wp-content/uploads/sites/1824/2020/01/Manajemen-Hubungan-Industrial-Pertemuan-1.ppt> diakses Mei 2023

ketenagakerjaan. Konsep ini meliputi aspek-aspek seperti Kesepakatan Kerjasama, Perjanjian Kerja, Perjanjian Bersama dan penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja. Kenyataannya, perselisihan dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia terutama dalam lingkup ketenagakerjaan. Perselisihan hubungan industrial terjadi ketika terdapat ketidaksepakatan atau konflik antara pengusaha dan pekerja dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, kondisi kerja, dan hak-hak ketenagakerjaan lainnya. Pada dasarnya, perselisihan industrial dapat diselesaikan oleh pihak sendiri atau dengan adanya pihak ketiga yang disediakan oleh para pihak atau negara.² Berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.*”

Upaya bipartit merupakan upaya perundingan antara pengusaha dan pekerja dengan mengadakan musyawarah mufakat untuk menyelesaikan banyaknya perbedaan pendapat yang timbul dari pengusaha dan pekerja. Proses bipartit dilakukan dalam kurun waktu 30 hari, apabila perundingan tersebut menghasilkan suatu kesepakatan maka akan dibuat suatu perjanjian. Berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perjanjian yang disepakati akan disebut sebagai Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan wajib didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan surat bukti Perjanjian Bersama, namun apabila tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka dapat dilakukan upaya mediasi, konsiliasi, dan arbitrase yang diselesaikan melalui instansi ketenagakerjaan atau lembaga konsiliasi dan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan Perjanjian Bersama. Asas Perjanjian Bersama adalah *pacta sunt servanda* yang artinya Perjanjian Bersama bersifat mengikat dan memiliki kekuatan hukum seperti Undang-Undang, sehingga isi kesepakatan yang sudah disetujui antar pihak wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja.³ Apabila ada pihak yang melanggar isi Perjanjian Bersama, maka pihak yang merasa dirugikan dapat meminta permohonan eksekusi ke Pengadilan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, permohonan prestasi dapat diajukan langsung ke Pengadilan tanpa menunggu putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, artinya pihak yang melanggar dapat seketika dieksekusi tanpa perlu menempuh upaya hukum gugatan atau formal prosedural seperti perundingan tripartit yang dimediasi oleh Dinas Tenaga Kerja

² Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, <https://bphn.go.id/data/documents/AE%20UU%20NO%202022%20Tahun%202004%20tentang%20Penyelesaian%20Perselisihan%20Hubungan%20Industrial%202011.pdf> diakses Mei 2023.

³ Nuroini I. *Penerapan Perjanjian Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Yudisial (Vol. 8 No 3, 2015), hlm. 319–338.

setempat.

Setiap membuat suatu Perjanjian Bersama seharusnya disertai dengan pengaturan sanksi bagi para pihak yang melanggar isi perjanjian agar sifatnya kuat dan mengikat. Dalam prakteknya, masih sering dijumpai isi Perjanjian Bersama yang tidak memiliki kaidah sanksi eksekusi sehingga salah satu pihak dapat dengan mudah melanggar isi perjanjian.⁴ Berikut akan dibahas beberapa praktik Perjanjian Bersama yang ternyata tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak:

1. Kasus Pertama, Kasus PT Utax Indonesia dan pekerja, dimana PT Utax Indonesia sebagai Tergugat dan pekerja PT Utax Indonesia sebagai Penggugat. Berawal dari adanya Perjanjian Bersama pada tanggal 19 Januari 2015, Perusahaan yang merupakan Tergugat telah sepakat untuk mempekerjakan kembali para Penggugat ke tempat semula tanpa mutasi dan demosi selambat-lambatnya pada tanggal 26 Januari 2015, kesepakatan tersebut dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang sudah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung. Namun, Perjanjian Bersama itu diabaikan pada tanggal 26 Januari 2015, saat didalam lingkungan perusahaan atas perintah lisan Tergugat melalui manager HRD dan Manager Produksi, para karyawan yang merupakan Penggugat tidak diijinkan masuk ke ruang produksi, karena sudah tidak ada tempat lagi bagi Para Penggugat untuk bekerja, dan Tergugat menyatakan akan memberikan Pesangon sesuai Undang-Undang yang berlaku. Pada tanggal 13 Februari 2015 secara sepihak Tergugat mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh HRD Direktur untuk Penggugat atas nama Dedi Kuswandi dan Dicki Fahmi. Pada tanggal 18 Februari 2015, Para Penggugat yang diwakili oleh Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa melakukan perundingan Bipartit dengan Tergugat, yang kemudian pokok-pokoknya dituangkan dalam Risalah Perundingan, diantaranya menyatakan, bahwa PHK yang dilakukan karena tidak adanya hubungan industrial yang kondusif dengan para pekerja (Penggugat) tersebut. Dengan adanya ketidakpatuhan pengusaha terhadap isi perjanjian, maka para Penggugat mengajukan gugatan baru. Penggugat menuntut Tergugat membayar secara tunai upah dan tunjangan hari raya para Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat, terhitung mulai bulan Februari 2015 sampai November 2015 sebesar Rp.100.287.000,00 (seratus

⁴ Hery Shierta, *Eksekusi Perjanjian Bersama Pekerja dan pengusaha lewat Penetapan Pengadilan Bukan berbentuk Gugatan*, <https://www.hukum-hukum.com/2018/07/eksekusi-perjanjian-bersama-pekerja-non-executable.html> diakses Mei 2023.

juta dua ratus ribu delapan puluh tujuh ribu rupiah), para Penggugat memerintahkan Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang seluruhnya berjumlah sebesar Rp.198.343.950,00 (seratus sembilan puluh delapan juta tiga ratus empat puluh tiga ribu sembilan ratus lima puluh rupiah) kepada para karyawan. Para Penggugat juga mengajukan permohonan agar Tergugat untuk menerbitkan Surat Keterangan Pengalaman Kerja kepada masing-masing Para Penggugat berdasarkan pengalaman dan masa kerjanya. Terakhir, Para karyawan ingin Pengadilan menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas 1 (satu) *account* Bank Central Asia (BCA) Nomor: 678-509-1888 a/n PT Utax Indonesia dan 1(satu) *account* Panin Bank, Nomor 141-6012-088 atas nama PT Utax Indonesia.⁵

2. Kasus kedua, PT Batarasura Mulia sebagai Tergugat dan karyawan PT Batarasura Mulia sebagai Penggugat. Para pihak sebelumnya sudah mengadakan Kesepakatan Bersama pada tanggal 2 Oktober 2014 yang pada pokoknya kedua belah pihak sepakat, isi kesepakatan tersebut sebagai berikut:⁶

- 1) Untuk menjaga kelangsungan kerja pekerja dan kelangsungan usaha bagi pengusaha, maka perusahaan diberikan kesempatan untuk menjalankan usahanya seperti biasa tanpa ikut campur tangan pihak- pihak lain yang tidak berkepentingan mulai tanggal 2 Oktober 2014;
- 2) Bagi pekerja yang masih menunggu di luar pabrik maka diinformasikan pengaturan mulai bekerjanya paling lambat tanggal 6 Oktober 2014 untuk dipekerjakan kembali;
- 3) Menyangkut permasalahan kedua belas pekerja yang terkena pengakhiran hubungan kerja, maka akan dibahas lanjutan dengan melibatkan pihak terkait paling lambat tanggal 6 Oktober 2014;
- 4) pengusaha membuka ruang yang seluas-luasnya untuk mengkomunikasikan dengan pekerja terkait permasalahan- permasalahan yang ada;
- 5) Perusahaan berkomitmen untuk menjalankan isi PB yang telah disepakati termasuk tindakan koreksi atas kekeliruan implementasi PB selama ini; dan
- 6) Kedua belah pihak sepakat untuk saling mendukung langkah-langkah penyelamatan perusahaan agar perusahaan tetap terus bertahan ditengah kesulitan yang ada, seperti langkah perbaikan yang mendukung efektifitas kerja dan efisiensi kerja.

Perjanjian Bersama ini sah menurut hukum baik subjek maupun objek perjanjiannya berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Meskipun ada Perjanjian Bersama, Perjanjian Bersama tersebut diabaikan oleh perusahaan. Perusahaan

⁵ Mahkamah Agung, Putusan No. 545 K/Pdt.Sus-Pengadilan Hubungan Industrial/2016, hlm 2-13

⁶ Mahkamah Agung, Putusan No. 36 L/Pdt.Sus-Pengadilan Hubungan Industrial/2017, hlm. 3-13.

yang merupakan Tergugat tidak melaksanakan Kesepakatan Bersama yang telah disepakati pada tanggal 2 Oktober 2014, khususnya pada angka 2 yang berbunyi “Bagi pekerja yang masih menunggu di luar pabrik, maka diinformasikan pengaturan mulai bekerjanya paling lambat tanggal 6 Oktober 2014 untuk dipekerjakan kembali.” Sampai dengan gugatan ini diajukan tanggal 21 April 2016, Tergugat belum pernah memanggil Penggugat untuk dipekerjakan kembali, yang telah diperjanjikan sesuai Kesepakatan Bersama angka 2 tersebut. Sedangkan dalam ketentuan angka 5 pada kesepakatan tersebut yang berbunyi “Perusahaan berkomitmen untuk menjalankan isi Perjanjian Bersama yang telah disepakati termasuk tindakan koreksi atas kekeliruan implementasi Perjanjian Bersama selama ini”, sehingga jelas dan terang perusahaan melanggar Kesepakatan Bersama yang telah disepakati pada tanggal 2 Oktober 2014. Sehingga masalah utamanya, para Penggugat belum pernah dipanggil untuk menghadap Tergugat dan/atau untuk bekerja selama 18 (delapan belas) bulan tanpa ada itikad baik untuk dipekerjakan. Para Penggugat selama 3 (tiga) bulan setelah Kesepakatan Bersama dibuat melalui Serikat Pekerja telah mengirim surat berdasarkan Surat Nomor 014/PUK SP LEM/SPSI/I/15, tanggal 13 Januari 2015 menyatakan “untuk siap dipekerjakan kembali.” Tetapi, Tergugat menolak dengan tegas untuk mempekerjakan kembali, sehingga jelas Tergugat mengingkari isi Perjanjian Bersama tanggal 2 Oktober 2014, khususnya pada angka 2 dan 5 sebagai upaya yang terjadi di perusahaan Tergugat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.⁷

Dengan masalah tersebut, sejak tanggal 30 April 2016 para Penggugat yaitu karyawan PT Batarasura Mulia mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat, dasar gugatan tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan hak sesuai dengan Pasal 169 ayat (2) terbilang Rp.955.409.604,00 (sembilan ratus lima puluh lima juta empat ratus sembilan ribu enam ratus empat rupiah). Para Penggugat (Slamet Riyadi, dkk. 10 orang) menuntut hak upah selama tidak dipekerjakan, upaya tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal tersebut menegaskan bahwa:

“pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.”

⁷ Mahkamah Agung, Putusan No. 36 L/Pdt.Sus-Pengadilan Hubungan Industrial/2017, hlm. 3-13.

Dalam gugatannya, para Penggugat meminta Tergugat membayar hak atas upah bulan Oktober s/d Desember (3 bulan) tahun 2014 kepada Para Penggugat (Slamet Riyadi, dkk. 10 orang) sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi Sektor I Tahun 2014 terbilang Rp.84.436.860,00 (delapan puluh empat juta empat ratus tiga puluh enam ribu delapan ratus enam puluh rupiah). Tergugat juga berkewajiban membayar hak atas Upah bulan Januari s/d Desember tahun 2015 (12 bulan) kepada Para Penggugat (Slamet Riyadi, dkk. 10 orang) sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi Sektor I Tahun 2015 terbilang Rp.391.920.000,00 (tiga ratus sembilan puluh satu juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah). Tergugat berkewajiban membayar hak atas Upah bulan Januari tahun 2016 (4 bulan) kepada Para Penggugat (Slamet Riyadi, dkk. 10 orang) sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi Sektor IV tahun 2016 terbilang Rp.145.752.800,00 (seratus empat puluh lima juta tujuh ratus lima puluh dua ribu delapan ratus rupiah). Bahwa Para Penggugat (Slamet Riyadi, dkk. 10 orang) mengajukan gugatan berdasarkan ketentuan hukum sesuai Permenaker Nomor 04/Men/1994, maka pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya.

Kesimpulannya, berdasarkan kasus-kasus diatas dapat dilihat bahwa para pihak mengabaikan sifat eksekutorial dari Perjanjian Bersama seperti yang dimuat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur mengenai pengaturan penjatuhan sanksi apabila salah satu pihak melanggar isi ketentuan yang sudah disepakati saat menerapkan Perjanjian Bersama, sehingga hal ini menimbulkan masalah dari kedudukan Perjanjian Bersama. Para pihak yang merasa dirugikan atas tindakan perusahaan yang mengabaikan sifat Perjanjian Bersama dan dalam implementasinya mereka tidak mengajukan permohonan eksekusi sebagaimana amanat dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 melainkan mengajukan gugatan baru. Hal tersebut dilakukan Penggugat karena merasa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial akan menjadi lebih jelas dan pasti dalam hukumnya dengan meminta pemenuhan hak-hak bekerja. Dalam praktiknya pun Pengadilan Hubungan Industrial tidak menolak gugatan Penggugat dengan memberi keputusan eksekusi sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur, Pengadilan justru menerima gugatan baru yang diajukan para Penggugat hingga perkara tersebut berlanjut hingga tahap kasasi di Mahkamah Agung karena ada pihak yang merasa tidak terima dengan hasil keputusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan paparan masalah yang dijelaskan sebelumnya, penulis perlu melakukan penelitian mengenai “ANALISIS YURIDIS TERHADAP SIFAT EKSEKUTORIAL PERJANJIAN BERSAMA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengadilan Indonesia memaknai daya eksekusi dari Perjanjian Bersama sebagaimana yang dimaksud pada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Bagaimana peran dan tindakan Pemerintah untuk memperbaiki ketentuan eksekusi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial agar para pihak yang sepakat dapat sungguh-sungguh mematuhi dan melaksanakan Perjanjian Bersama yang bersifat mengikat?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk menjawab pertanyaan yang ada, terutama yang dituangkan dalam rumusan masalah diatas yakni:

- a. Mengadakan penelitian dan mendeskripsikan mengenai Pengadilan Indonesia memaknai daya eksekusi dari Perjanjian Bersama sebagaimana yang dimaksud pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Menemukan solusi hukum yang dapat dilakukan oleh Pemerintah untuk memperbaiki ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial agar pihak-pihak yang sepakat dapat sungguh-sungguh mematuhi dan melaksanakan Perjanjian Bersama yang bersifat mengikat.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini yakni untuk:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.

- 2) Sebagai bahan acuan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.
- b. Manfaat Praktis
- 1) Memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik dan sangat membantu dalam peningkatan kapasitas serta pengalaman peneliti dengan ikut berpartisipasi dalam perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Negara Indonesia
 - 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi pemerintah di dalam menentukan kebijakan serta menentukan arah dan strategi untuk perbaikan ketentuan Perjanjian Bersama
 - 3) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak yang sepakat untuk membuat isi Perjanjian Bersama yang sungguh-sungguh dipatuhi karena bersifat mengikat

1.4. Metode Penelitian

1.4.1 Metode Pendekatan

Metode penelitian yuridis normatif dan penemuan hukum melalui penafsiran hukum serta konstruksi hukum merupakan metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan melakukan penelitian bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder.⁸ Menurut Soerjono Soekanto, Ruang lingkup penelitian hukum normatif terdiri dari:⁹

- a. Penelitian terhadap asas-asas hukum.
- b. Penelitian terhadap sistematika hukum.
- c. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum secara vertikal dan horizontal.
- d. Perbandingan hukum.
- e. Sejarah hukum.

Dalam metode penelitian yuridis-normatif, penelitian bertujuan untuk menemukan kebenaran melalui cara berpikir deduktif semata, dan dengan kriterium kebenaran

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 13.

⁹ *Ibid*, hlm. 54.

koheren. Dalam melakukan penelitian, penulis akan menggunakan metode yuridis normatif untuk membuktikan kedudukan Perjanjian Bersama dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Jadi akan menjawab pertanyaan apakah Perjanjian Bersama yang bersifat eksekutorial dalam praktiknya sudah sesuai berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Penggunaan metode tersebut bertujuan yaitu untuk menjawab rumusan masalah yang diteliti yaitu untuk mengetahui pandangan Pengadilan Indonesia dalam memaknai daya eksekusi dari Pelanggaran Perjanjian Bersama dan mengetahui peran Pemerintah dalam memperbaiki Perjanjian Bersama agar kedua belah pihak mematuhi perjanjian berdasarkan asas *pacta sunt servanda*. Penelitian ini dilakukan dengan mengadakan penelusuran terhadap berbagai perundang-undangan yang relevan untuk mengkaji permasalahan yang dibahas yaitu terkait permasalahan Perjanjian Bersama. Dalam penelitian ini akan menggunakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial sebagai bahan utama yang paling tepat dan paling penting dalam memberikan gambaran pengaturan yang kurang jelas mengenai sanksi dalam pelanggaran Perjanjian Bersama.

1.4.2. Sifat Penelitian

Jenis metode penelitian yang dipilih adalah deskriptif analitis, adapun menurut Sugiyono pengertian dari metode deskriptif analitis yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain, penelitian deskriptif analitis mengambil permasalahan atau memusatkan perhatian pada permasalahan yang ada pada saat dilakukannya penelitian, hasil penelitian tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.¹⁰

Dengan melakukan analisis data, penulis akan menguraikan, mendeskripsikan dan memecahkan permasalahan yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh penulis dengan metode penulisan secara deskriptif dan metode analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif yaitu proses melakukan interpretasi dan memahami data yang bersifat deskriptif seperti teks yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mengenai fenomena yang

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 29

diamati dan mengidentifikasi pola dan makna yang terkandung dalam data tersebut. Dari pengertian tersebut, pada saat penulis berhasil mengumpulkan data-data, penulis akan menganalisis data secara kualitatif dan menyusun secara sistematis dan dicari korelasinya satu dengan yang lain. Dengan adanya korelasi tersebut, penulis akan membandingkan dengan teori dan peraturan perundang-undangan yang terkait sehingga dapat diperoleh pemahaman mengenai pokok permasalahan sebagai objek yang diamati dalam penulisan ini. Peneliti akan mendeskripsikan dengan memberi gambaran mengenai Pengadilan Indonesia dalam memaknai daya eksekusi dari pelanggaran Perjanjian Bersama serta peran dan tindakan Pemerintah dalam hal memperbaiki Perjanjian Bersama melalui data-data yang terkumpul dan setelah menganalisisnya maka akan diambil kesimpulannya, lalu dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan yang terkait agar bisa melakukan kajian kesesuaian dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, penulis dalam meneliti rumusan masalah yang dibuat menggunakan metode deskriptif analisis karena dirasa cocok untuk mengetahui yang saat ini sedang berlangsung.

1.4.3. Metode/Teknik Pengumpulan Data

Data pada penelitian ini adalah kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Secara rinci, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Bahan Hukum Primer

Sumber hukum primer merupakan sumber hukum utama yang digunakan dalam penelitian, sumber yang penulis pakai yaitu Peraturan Perundang-undangan dan Yurisprudensi. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sumber hukum primer antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c. Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- e. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial
- f. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
- g. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2002 Tentang Penanganan Perkara Yang Berkaitan Dengan Asas *Nebis In Idem*

- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER 31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

2. Sumber hukum sekunder

Dalam hal ini, sumber hukum sekunder yang hendak dipakai oleh penulis adalah materi yang memberi penjelasan guna melengkapi materi dari sumber hukum primer.¹¹ Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang dipakai yaitu hasil penelitian bidang ketenagakerjaan, tesis, disertasi, buku dan jurnal terkait bidang ketenagakerjaan, serta pendapat ahli yang kompeten.

3. Sumber hukum tersier

Sumber hukum tersier secara pribadi adalah materi yang berguna untuk melengkapi, memberikan petunjuk lebih lanjut dan memberikan penjelasan terhadap sumber hukum primer dan sekunder.¹² Dalam penelitian ini, sumber hukum tersier yang digunakan berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ensiklopedia, dan lainnya.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan garis besar permasalahan yang akan digunakan dalam penelitian hukum ini. Dalam bab ini juga akan dijelaskan mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan.

BAB II : KAJIAN TEORI MENGENAI KEDUDUKAN PERJANJIAN BERSAMA

Bab ini merupakan bab yang menguraikan kajian suatu pustaka yang berkaitan atau relevan dengan topik penelitian mengenai kedudukan Perjanjian Bersama dalam Hukum Ketenagakerjaan di Negara Indonesia.

BAB III : KAJIAN TEORI MENGENAI SIFAT EKSEKUTORIAL

Bab ini merupakan bab yang menguraikan kajian suatu pustaka yang berkaitan atau relevan dengan topik penelitian ini yang menjelaskan sifat eksekutorial dalam penyelesaian hubungan industrial

BAB IV : ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERMASALAHAN PRAKTEK

¹¹ RED, *Wajib Dibaca! 6 Tips Dasar Penelitian Hukum*,

<https://www.hukumonline.com/berita/a/wajib-dibaca-6-tips-dasar-penelitian-hukum-lt57398fe1dc462/> diakses Juni 2023

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), hlm. 54.

PENGADILAN MEMAKNAI SIFAT EKSEKUTORIAL PADA PERJANJIAN BERSAMA

Bab ini akan memberikan jawaban dari hasil analisis yuridis terhadap masalah-masalah yang sudah dipaparkan dalam rumusan masalah yang dikaitkan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan memberikan hasil akhir dan saran dari penelitian yang sudah dilakukan sehingga pembaca akan mudah memahami ringkasan dari data yang sudah diteliti pada bab-bab sebelumnya.