



**ANALISIS TERHADAP HUBUNGAN  
INDUSTRIAL ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA SEPIHAK (Studi Putusan No. 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)**

***ANALYSIS OF RELATIONSHIP  
INDUSTRIAL OF TERMINATION  
PARTY WORK (Study of Decision No. 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)***

**Muhammad Rizqi**

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM  
Jl. Kramat Raya No. 25, Senen, Jakarta Pusat  
[muhammadrizqi50@gmail.com](mailto:muhammadrizqi50@gmail.com)

Submission : 26 Juli 2022  
Accepted : 30 September 2022  
Publish : 30 September 2022

**Abstract**

*The case of termination of employment is not a difficult case to find. One of the cases of Termination of Employment that occurred was the case of the Industrial Relations Dispute in the Medan District Court between the insurance company PT. Kresna Life Insurance against William Winata as the supervisory position holder, with decision number 248/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Mdn. On July 22, 2017 William Winata sent a letter addressed to PT. Kresna Life Insurance regarding the review of the contents of the mutation warrant which at the core of the application is willing to be transferred by asking for a mutation fee but does not receive a response and the Defendant's bipartite request is also ignored so that the bipartite is considered a failure, the mutation made by the Defendant is a fraudulent mutation that very forced to avoid obligations and responsibilities for employee rights due to changes in the Agency System. The purpose of this study is to find out the legal rules in Indonesia regarding unilateral termination of employment by the company, to determine the inhibiting factors for the implementation of the IRC decision, and to determine the legal analysis of the termination of employment by the company in the decision number 248/pdt.sus-PHI/2019/pn.mdn. The research conducted is normative legal research with a sociological juridical approach (empirical) which is taken from secondary data by processing data from primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Based on the research, it is understood that Decision Number 248/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Mdn is a decision whose lawsuit value is below Rp.150,000,000 so that all charges for the case are borne by the government. The inhibiting factors for the implementation of the decision are generally due to the limited budget from the government to finance the execution and the uncertainty of the time period when the execution costs will be disbursed. In the decision of the Industrial Relations Court in the case of Termination of Employment (PHK) which orders employers to pay for the rights*



*of workers who are laid off, such a decision can be executed or implemented because it is condemnatoir or punishment. There is a possibility that the entrepreneur will not implement the decision to pay for the rights of the worker/laborer. If the entrepreneur does not implement such a decision, the entrepreneur has committed an unlawful act.*

**Keywords:** Industrial Relations, Insurance Companies, Layoffs

### **Abstract**

*Kasus pemutusan hubungan kerja bukanlah kasus yang sulit untuk ditemukan. Salah satu kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi adalah kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan antara perusahaan asuransi PT. Asuransi Jiwa Kresna melawan William Winata sebagai pemegang jabatan supervisor, dengan nomor putusan 248/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Mdn. Pada tanggal 22 Juli 2017 William Winata mengirimkan surat yang ditujukan kepada PT. Asuransi Jiwa Kresna perihal peninjauan kembali atas isi surat perintah mutasi yang pada inti permohonannya bersedia di mutasi dengan meminta biaya mutasi akan tetapi tidak mendapat tanggapan dan permohonan bipartit olehnya juga diabaikan oleh Tergugat sehingga bipartit dianggap gagal, mutasi yang dilakukan Tergugat adalah mutasi akal-akalan yang sangat dipaksakan untuk menghindari kewajiban dan tanggung jawab atas hak-hak karyawan karena perubahan System Agency. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui aturan hukum di indonesia mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan, untuk mengetahui faktor penghambat pelaksanaan putusan PHI, dan untuk mengetahui analisis hukum terhadap pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dalam putusan nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/pn.mdn. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis sosiologis (empiris) yang diambil dari data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Berdasarkan penelitian dipahami bahwa Putusan Nomor 248/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Mdn merupakan putusan yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000 sehingga segala pembebanan biaya perkaranya ditanggung oleh pemerintah. Adapun faktor penghambat pelaksanaan putusan tersebut secara umum dikarenakan anggaran dari pemerintah yang terbatas untuk membiayai eksekusi dan adanya ketidakpastian jangka waktu kapan biaya eksekusi akandicairkan. Dalam amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang memerintahkan agar pengusaha membayar hak-hak pekerja yang diPHK, amar putusan yang demikian itu bisa dieksekusi atau dilaksanakan karena bersifat condemnatoir atau penghukuman. Ada kemungkinan pengusaha tidak melaksanakan putusan untuk membayar hak-hak pekerjaan pekerja/buruh tersebut. Jika pengusaha tidak melaksanakan putusan yang demikian itu maka pengusaha tersebut telah melakukan perbuatan melawan hukum.*

**Kata Kunci :** Hubungan Industrial, PHK, Perusahaan Asuransi

## A. Pendahuluan

Secara etika, setiap perusahaan mempunyai tanggungjawab sosial yaitu kepedulian dan komitmen moral perusahaan terhadap kepentingan masyarakat, terlepas dari kalkulasi untung dan rugi perusahaan.<sup>1</sup> Namun kenyataannya masih banyak perusahaan menolak bertanggungjawab atas hak-hak pekerja sehingga masih banyak didapati perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang wajar karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Hal yang penting sekarang adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak.<sup>2</sup> Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil. Hubungan Industrial tidak dapat dipisahkan dengan hukum ketenagakerjaan yang melibatkan tiga koomponen utama dalam pelaksanaannya yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Timbulnya perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan antara pengusaha dengan para pekerja/buruhnya biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh namun pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan

---

<sup>1</sup> Masitah Pohan. 2011. *Tanggung jawab Sosial Perusahaan terhadap buruh*. Medan: Pustaka Bangsa Press, halaman 1.

<sup>2</sup> Di Indonesia Badan Hukum antara lain terdiri dari: Perseroan Terbatas, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Umum, Perusahaan Jawatan, Yayasan, Koperasi.

pekerja/buruh yang tidak puas akan menurunkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan. Dari berbagai macam konflik yang terjadi di Indonesia dalam berbagai sektor, adanya relasi hukum dan sosial berpeluang pula menjadi dasar timbulnya konflik, misalnya dalam kasus perselisihan hubungan industrial. Soepomo dalam buku Eko Wahyudi dkk,<sup>3</sup> mengungkapkan bahwa hubungan kerja/hubungan industrial adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.

Pada saat ini kebutuhan masyarakat Indonesia, dalam penyelesaian hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, yang terakhir dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Berdasarkan Undang-Undang ini telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Mengacu pada Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 diatur bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata sehingga setiap asas, prinsip, maupun tahap-tahap rangkaian sidang peradilan perdata dapat diterapkan dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial.

UU PPHI ini, bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

---

<sup>3</sup> Eko Wahyudi dkk. 2016. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafikas, halaman 10

Sejak diberlakukannya UU PPHI ini dalam pelaksanaannya timbul permasalahan hukum yang mengakibatkan proses penyelesaian perselisihan industrial yang berlangsung lama dan ini berarti mahal. Hal ini dapat disebabkan antara lain:<sup>4</sup>

- a. UU PPHI ini berparadigma konflik karena hanya memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara, sedangkan pihak yang ingin menyelesaikan persoalan tidak diberi keleluasaan dalam menggunakan mekanisme yang ditawarkan oleh UU ini. Hal ini tercermin dari perbedaan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dibandingkan dengan kewenangan Arbitrase. Menurut UU PPHI ini, PHI diberi kewenangan untuk menyelesaikan semua jenis perselisihan hubungan industrial (yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara jalurnya melalui pengadilan, sedangkan pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan tidak melalui pengadilan melainkan ke arbitasi sebagai *alternative dispute solution*.
- b. Menumpuknya perkara PPHI di PHI dan di Mahkamah Agung. Hal ini disebabkan antara lain kurang berfungsinya lembaga bipartit dan lembaga mediasi dalam PPHI. Ketentuan beracara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata sebagaimana yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkup peradilan umum.
- c. Adanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencakup lintas kabupaten/kota maupun provinsi, sehingga mediator hubungan industrial yang berkedudukan di provinsi dan pusat tidak memiliki kewenangan.
- d. Banyaknya putusan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap tidak dapat di eksekusi, hal ini terjadi karena tidak diatur secara tegas dalam UU PPHI.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam

---

<sup>4</sup> BPHN, "Penyelesaian Hubungan Industrial, <http://www.bphn.go.id/data/documents/AE%20UU%20NO%202020Tahun%202004%20Tentang%20Penyelesaian%20Perselisihan%20Hubungan%20Industrial%202011.pdf>, diakses Minggu, 19 June 2022, pukul 15.00 WIB.

menjalankan pekerjaan.<sup>5</sup> Kasus pemutusan hubungan kerja bukanlah kasus yang sulit untuk ditemukan. Salah satu kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi adalah kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan antara perusahaan asuransi PT. Asuransi Jiwa Kresna melawan William Winata sebagai pemegang jabatan supervisor, dengan nomor putusan 248/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn.

Kasus ini bermula dari dikeluarkannya hasil Keputusan Rapat Kerja Direksi PT. Asuransi Jiwa Kresna di Jakarta pada tanggal 23 dan 24 Pebruari 2017 yang ditetapkan oleh Direksi dengan memberlakukan System Agency dengan menghapus status Kepala Cabang, Kepala Perwakilan, Supervisor dan Tenaga Administrasi dengan demikian maka William Winata dimutasi ke wilayah Jakarta namun dalam surat perintah mutasi tersebut tidak tertera tanggungan biaya mutasi ditanggung oleh perusahaan.

Selanjutnya, pada tanggal 22 Juli 2017 William Winata mengirimkan surat yang ditujukan kepada PT. Asuransi Jiwa Kresna perihal peninjauan kembali atas isi surat perintah mutasi yang pada inti permohonannya bersedia di mutasi dengan meminta biaya mutasi akan tetapi tidak mendapat tanggapan dari PT. Asuransi Jiwa Kresna. Melalui Kuasa Hukum, William Winata mengirimkan permohonan bipartite kepada PT. Asuransi Jiwa Kresna akan tetapi permohonan bipartit tersebut diabaikan oleh Tergugat sehingga bipartit dianggap gagal.

Kuasa Hukum William Winata kemudian mengirimkan surat kepada Dirjen PHI dan Jamsos Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI di Jakarta untuk melakukan pencatatan perselisihan hubungan industrial, pada tanggal 30 November 2017 Kementerian Ketenagakerjaan RI Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menerbitkan Anjuran dengan Nomor : B.252/PHIJSK-PPHI/XI/2017 dimana pada intinya isi Anjuran Mediator tersebut adalah :

- Agar hubungan kerja antara pengusaha dengan PT. Asuransi Jiwa Kresna dengan karyawan terkait, terputus sejak anjuran ini diterbitkan ini atau 30 Oktober 2017
- Agar pengusaha PT. Asuransi Jiwa Kresna membayar Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan terkait berupa Uang Pesangon sebesar 2

---

<sup>5</sup> Ida Hanifah. 2012. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Medan: CV. Ratu Jaya, halaman. 123



(dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003.

Dari uraian kasus diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi yang dilakukan Tergugat adalah mutasi akal-akalan yang sangat dipaksakan untuk menghindari kewajiban dan tanggung jawab atas hak-hak karyawan karena perubahan *System Agency* otomatis status karyawan terkait bukan lagi hubungan kerja akan tetapi mitra kerja dengan tidak lagi mendapatkan upah/gaji sebagaimana biasa diterima melainkan mendapatkan komisi atas hasil yang didapatkan terbukti *System Agency* telah diberlakukan terhitung 31 Desember 2017. PT. Asuransi Jiwa Kresna dinilai tidak menghargai harkat atau kemuliaan karyawan sebagai mahluk Tuhan termasuk harga diri dari karyawan serta PT. Asuransi Jiwa Kresna tidak memberikan kejelasan tentang biaya transportasi, biaya perumahan dan biaya-biaya lainnya kepada karyawan terkait yang akan melaksanakan mutasi tersebut sehingga mutasi yang dilakukan oleh karyawan.

Rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Kamis, tanggal 12 Desember 2019 oleh Jarihat Simarmata, SH., MH selaku Hakim Ketua, Nurmansyah, SH., MH., dan Budiyono, S.H masing-masing selaku Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari Selasa tanggal 17 Desember 2019 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Aryandi, S.H, Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri Tergugat atau kuasanya dalam putusannya tidak menyatakan tergugat bersalah dan melanggar peraturan perundang-undangan dibidang hokum ketenagakerjaan sehingga penulis juga menganggap bahwa putusan ini tidak cukup adil memberikan rasa jera bagi tergugat. Dalam putusan hakim juga tidak mencantumkan kapan batas waktu paling lama pengeksekusi putusan sehingga penggugat punya hak untuk meminta eskekusi terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut agar pengusaha segera membayarkan hak- hak Anda sebagaimana putusan pengadilan.

Pandangan islam, hak-hak pekerja dalam suatu perusahaan dipenuhi dalam akadnya. Istilah akad dalam al-Quran yang berhubungan dengan perjanjian dibagi

menjadi dua yaitu *al- 'aqdu* (akad) dan *al- 'ahdu* (janji). Kata *al- 'aqdu* (akad) terdapat dalam QS. Al-Maidah ayat 1, bahwa manusia diminta untuk memenuhi akadnya. Sedangkan istilah *al- 'ahdu* terdapat dalam QS. Ali Imron (3): yang berarti “*sebenarnya siapa yang menepati janjinya dan bertakwa, maka sesungguhnya Allah menyukai orang yang bertakwa*”.

Dapat dilihat dari uraian kasus perselisihan antara PT. Asuransi Jiwa Kresna dengan William Winata bahwa perusahaan mengabaikan asas keadilan dan asas kejujuran dan kebenaran dalam akad. Pada asas kejujuran dalam akad, di mana para pihak melakukan akad dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi semua kewajibannya. Asas ini berkaitan dengan asas kesamaan, meskipun keduanya tidak sama, dan merupakan lawan dari kedzaliman. Salah satu bentuk kedzaliman adalah mencabut hak-hak kemerdekaan orang lain, dan/atau tidak memenuhi kewajiban terhadap akad yang dibuat.

Kejujuran adalah satu nilai etika yang mendasar dalam Islam. Islam dengan tegas melarang kebohongan dan penipuan dalam bentuk apapun. Nilai kebenaran ini memberikan pengaruh pada pihak-pihak yang melakukan perjanjian untuk tidak berdusta, menipu dan melakukan pemalsuan. Pada saat asas ini tidak dijalankan, maka akan merusak pada legalitas akad yang dibuat. Di mana pihak yang merasa dirugikan karena pada saat perjanjian dilakukan pihak lainnya tidak mendasarkan pada asas ini, dapat menghentikan proses perjanjian tersebut.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, untuk membahas penelitian hukum mengenai Perselisihan dan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerjadengan judul: Analisis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, untuk mencapai tujuan penelitian maka dalam penelitian ini akan menguraikan permasalahan terkait beberapa hal. Yang akan di muat dalam rumusan masalah sebagai berikut, Bagaimana aturan hukum di Indonesia mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan, Bagaimana faktor penghambat pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan serta Bagaimana analisis hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan dalam putusan nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/pn.mdn?



Penelitian ini ialah pendekatan yuridis normative dan pendekatan empiris. Pengumpulan data berdasarkan studi kepustakaan dan studi lapangan, sedangkan pengolahan data dilakukan metode editing, klasifikasi dan sistemasi data. Narasumber dalam penelitian ini meliputi Penyidik, Jaksa Penuntut Umum, dan Hakim.

## **B. Penelitian Dan Pembahasan**

### **1. Aturan Hukum Di Indonesia Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan.**

Suatu perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan timbal balik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja. Dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja seringkali terjadi perselisihan perburuhan antar pekerja dengan perusahaan/pengusaha, sebagaimana dijelaskan oleh **Imam Soepomo**, menjelaskan perselisihan perburuhan menurut rumusan undang-undang tentang penyelesaian perselisihan perburuhan sendiri adalah bertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tadi persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Sehubungan dengan perumusan itu, maka mengenai perselisihan perburuhan dibedakan- bedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschel*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschel*)".<sup>6</sup>

Penyelesaian perselisihan perburuhan yang semula diatur oleh Undang- undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja telah direvisi dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, secara tegas mengatur jenis perselisihan yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pada awalnya, sebelum diterbitkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, telah ada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (ketenagakerjaan) haruslah memenuhi rasa keadilan bagi para pihak sehingga penegakkannya pun harus dapat dipaksakan, sebagaimana Prof. Dr. P. Brost dalam buku R. Soeroso mengatakan:

---

<sup>6</sup> Imam Soepomo. 2000. Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta: Djambatan, halaman 96-97.



- “Hukum ialah keseluruhan peraturan bagi kelakuan atau perbuatan manusia didalam masyarakat, “yang pelaksanaannya dapat dipaksakan” yang bertujuan mendapatkan tata atau damai dan keadilan.”<sup>7</sup>

Pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih cenderung pada fungsi dan peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam organisasinya, sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara umum menyangkut hubungan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dalam suatu perusahaan.

Diterbitkannya 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, dan menghapus sistem penyelesaian perselisihan perburuhan melalui P4P/D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah).

Perlu disadari bahwa tingkat kesejahteraan materiil yang tinggi belum menjamin tidak timbulnya masalah dalam hubungan kerja. Salah satu saran yang terpenting dalam mengatasinya adalah melalui komunikasi, yang teratur disegala tingkat.<sup>8</sup> Pengertian perselisihan hubungan industrial seperti yang telah diuraikan, cukup jelas menghendaki adanya penyelesaian yang seadil-adilnya dalam memenuhi hak dan kepentingan para pihak yang sedang berselisih/berbeda pendapat. Untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari lembaga peradilan (litigasi) dan lembaga di luar peradilan (non litigasi), yang terdiri dari: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

Fungsi hukum dalam arti formil ialah hukum yang menunjukkan cara menjalankan,<sup>9</sup> fungsi ini juga terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut, dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja perseorangan dengan perusahaan diselesaikan secara musyawarah melalui lembaga mediasi, jika mediasi tidak berhasil maka pihak pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat bekerja dan diajukan dalam tenggang waktu satu tahun diterimanya keputusan

---

<sup>7</sup> R. Soeroso. 2016. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 66

<sup>8</sup> Adrian Sutedi. 2009. Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 3

<sup>9</sup> R. Soeroso. 2016. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 203

putusan hubungan kerja dari pihak perusahaan. Untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dibebaskan dari segala biaya untuk tuntutan dengan nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000,-. Penggugat dibebaskan dari biaya panjar ongkos perkara dan biaya eksekusi sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Semua biaya yang timbul selama proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial ditanggung oleh negara berdasarkan anggaran yang ditetapkan.

Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan angin segar bagi pekerja/buruh perseorangan mencari keadilan di Kalimantan Barat pada umumnya, 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.

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.<sup>10</sup> Adapun yang memberi kekuatan *eksekutorial* pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”

Putusan pengadilan yang memerlukan pelaksanaan adalah putusan yang bersifat menghukum (*kondemnator*). Pelaksanaan tersebut memerlukan bantuan dari pihak yang kalah berperkara, artinya pihak yang bersangkutan dengan sukarela melaksanakan putusan pengadilan. Melaksanakan putusan-putusan pengadilan dengan sukarela artinya bersedia memenuhi kewajiban untuk berprestasi yang dibebankan oleh pengadilan melalui putusannya.<sup>11</sup> Pada prinsipnya hanya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat dijalankan. Suatu putusan itu dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap apabila di dalam putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara sebab hubungan hukum tersebut harus ditaati dan harus dipenuhi oleh pihak tergugat.

---

<sup>10</sup> Abdulkadir Muhammad. 2015. Hukum Acara Perdata Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, halaman 177.

<sup>11</sup> *Ibid.*, halaman 227

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur secara tegas tentang hukum acara dan tata cara eksekusi. Akan tetapi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hanya menegaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial memberlakukan hukum acara yang berlaku pada hukum acara perdata di lingkungan Peradilan Umum sebagaimana tercantum di dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dengan demikian, apabila berbicara mengenai aturan eksekusi, maka harus merujuk ke dalam peraturan perundang-undangan yang diatur dalam *Herziene Inlandsch Reglemen (HIR)* atau *Rechtsreglemen voor de Buitengewesten (RBg)*.

Mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Beberapa dasar hukum pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah:

- i. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- ii. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
- iii. Putusan Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- iv. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.907/Men.PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
- v. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI atas Hak Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- vi. Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/Men/SJ-Hk/VII/2005 perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan.

## **2. Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Putusan PHI**

Tiap manusia mempunyai keperluan sendiri-sendiri. Seringkali keperluan itu searah serta berpadanan satu sama lain, sehingga dengan kerjasama tujuan manusia untuk memenuhi keperluan itu akan lebih mudah dan lekas tercapai. Namun, seringkali kepentingan-kepentingan itu berlainan bahkan ada juga yang bertentangan, sehingga dapat menimbulkan pertikaian yang mengganggu keserasian hidup bersama. Dalam hal ini orang atau golongan yang kuat menindas orang atau golongan lemah untuk menekankan kehendaknya.<sup>12</sup>

Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan dan jaminan social, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional sehingga masalah ini mempunyai multidimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks karena mencakup dimensi ekonomi, sosial, ekonomis.<sup>13</sup> Hambatan pelaksanaan eksekusi bukan diartikan penundaan eksekusi dalam perkara perdata pada umumnya, seperti adanya *verzet*, *deden verzet* dan sebagainya. Yang dimaksudkan di sini adalah hambatan pelaksanaan eksekusi terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Biaya eksekusi sering menjadi permasalahan dalam eksekusi, baik dari segi biaya eksekusi, pembebanan panjar biaya eksekusi, cara penagihan kembali biaya eksekusi, maupun eksekusi secara *prodeo* berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan merujuk kepada Pasal 121 ayat (4) HIR atau Pasal 145 ayat (4) RBg, biaya eksekusi dibayar terlebih dahulu oleh pemohon eksekusi, untuk melaksanakan putusan Pengadilan atau eksekusi memerlukan biaya yang dibebankan dan harus dibayar oleh pemohon, baik dibayar secara panjar maupun secara tunai. Apabila terdapat kelebihan dalam pembayaran biaya permohonan eksekusi, maka akan dikembalikan setelah eksekusi selesai.

Berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa: “Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berpekara tidak dikenakan biaya

---

<sup>12</sup> C. S. T. Cansil. 2002. Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, halaman 33

<sup>13</sup> Adrian Sutedi. Op., Cit., halaman 6

termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000, - (seratus lima puluh juta rupiah)”.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan jaminan perlindungan tenaga kerja/buruh menuntut hak-haknya melalui Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dibebani biaya perkara, termasuk biaya eksekusi, untuk gugatan yang nilainya dibawah Rp. 150.000.000, - (seratus lima puluh juta rupiah) sepenuhnya ditanggung oleh Negara (*prodeo*).

Sebagai realisasi dari undang-undang tersebut, Mahkamah Agung berdasarkan suratnya tertanggal 13 Maret 2006 Nomor: MA/SEK/III/2006 perihal: Pelaksanaan Anggaran Untuk Pengadilan Hubungan Industrial, ditujukan kepada Ketua Pengadilan Negeri Medan, memberikan penjelasan tentang rincian belanja biaya penyelesaian per perkara adalah sebesar Rp. 7.500.000, -, maka sudah cukup jelas biaya eksekusi dan biaya sita eksekusi dalam perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sebesar Rp.7.000.000, -per 1 perkara (Rp.5.000.000,-+Rp.2.000.000,-) telah dianggarkan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Anggaran Pendapatan Belanja Negara(APBN).

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan ternyata permohonan eksekusi yang diajukan oleh para pemohon eksekusi belum dilaksanakan sebagaimana diharapkan. Padahal eksekusi merupakan upaya dari penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk memaksa tergugat memenuhi isi amar putusan, tanpa eksekusi berarti putusan menang di atas kertas, kecuali dijalankan secara sukarela oleh tergugat. Dalam hal ini pemohon hanya menunggu realisasi dari Pengadilan Negeri Medan, tidak ada yang dapat diupayakan oleh pemohon. Menghubungi pihak termohon hal yang tidak mungkin dipenuhi, karena termohon tidak memenuhi sesuai amar putusan.

Berdasarkan fakta-fakta yang terungkap Pengadilan Negeri Medan dan memang terdapat faktor penghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Adapun factor penghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dikarenakan anggaran dari pemerintah belum turun untuk membiayai eksekusi.

Proses eksekusi melalui beberapa tahap, yakni diawali dengan pengajuan permohonan eksekusi, penetapan sita eksekusi, peringatan atau somasi kepada termohon, pelelangan, memerlukan biaya. Besarnya biaya eksekusi perkara *prodeo*



Pengadilan Hubungan Industrial telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung R.I. Biaya eksekusi tersebut tidak dibebankan kepada para responden karena nilai gugatannya kurang dari Rp. 150.000.000, - (seratus lima puluh juta rupiah). Pengadilan Negeri dilarang menarik biaya eksekusi kepada pemohon, karena biaya eksekusi ditanggung oleh pemerintah. Oleh karena anggaran pemerintah melalui Mahkamah Agung belum juga turun, maka sebagai konsekuensinya eksekusi yang dimohonkan belum dapat diproses dan menunggu anggaran dari pemerintah turun.

Dengan melihat realita tersebut, maka pemohon eksekusi dalam perkara hubungan industrial ini sangat dirugikan mengingat eksekusi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tidak dapat dilaksanakan karena harus menunggu turunnya anggaran dari pemerintah. Hal ini diperparah lagi dengan adanya ketidakjelasan batas waktu pelaksanaan eksekusi.

Pada dasarnya hanya putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*in kracht van gwijsde*) yang dapat dilaksanakan atau dijalankan. Peringatan (*aanmaning*) merupakan salah satu syarat pokok eksekusi, tanpa peringatan lebih dahulu maka eksekusi tidak boleh dilaksanakan atau dijalankan. Berfungsinya eksekusi secara efektif terhitung sejak tenggang waktu dilampaui. Hal ini berlaku juga terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Tata cara dan tahapan untuk melaksanakan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diberlakukan sama dengan hokum acara perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dapat dilaksanakan secara sukarela, artinya jika tergugat sebagai pihak yang kalah bersedia menaati dan memenuhi isi putusan secara sukarela maka eksekusi ditiadakan. Sebaliknya jika tergugat lalai, maka barulah eksekusi dilaksanakan.

Berdasarkan hasil penelitian di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, ditemukan fakta bahwa terdapat beberapa putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, tetapi belum dapat dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri Medan, meskipun pihak penggugat telah mengajukan permohonan eksekusi

secara tertulis, khususnya gugatan pekerja/buruh selaku penggugat dengan nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000, - (seratus lima puluh juta rupiah).

Perkara hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan, rata-rata gugatan yang dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak berkisar puluhan juta rupiah dan dibebaskan dari biaya dalam proses beracara artinya dibebaskan dari Panjar Ongkos Perkara (POP), serta tidak dikenakan biaya eksekusi (Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004). Biaya yang timbul dalam perkara tersebut termasuk biaya eksekusi ditanggung oleh Negara berdasarkan anggaran yang ditetapkan oleh pemerintah.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa untuk melaksanakan putusan pengadilan diperlukan biaya yang tidak sedikit antara lain biaya peringatan, biaya panggilan sita eksekusi dan biaya lelang termasuk biaya pengumuman di koran. Tidak menutup kemungkinan tergugat sebagai tereksekusi berada di luar Kota Medan, biaya panggilan dan biaya eksekusi cukup besar. Hal ini bisa menjadi permasalahan terhambatnya eksekusi dikarenakan anggaran dari pemerintah belum atau tidak turun. Oleh karena itu, hal ini jelas akan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah untuk mendapatkan haknya melalui eksekusi.

Oleh karena itu, bagi pekerja yang secara ekonomis sangat mengharapkan haknya menerima sejumlah uang dari perusahaan melakukan musyawarah meskipun secara hukum ia telah dimenangkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Hasilnya memang tidak sesuai dengan amar putusan, inilah dilema bagi pekerja/buruh pencari keadilan di hadapan hukum, kepastian hukum belum tentu dapat menjamin haknya dipatuhi oleh perusahaan sebagai pihak yang kalah.

Dengan melihat faktor penghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, maka diperlukan upaya-upaya dalam mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.

Upaya yang dapat dilakukan oleh Pengadilan Negeri Medan sebagai pelaksana eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial khususnya dalam perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000, - adalah mengusulkan permohonan kembali kepada Mahkamah Agung agar segera merealisasikan pencairan biaya eksekusi yang pernah diusulkan. Memang usulan yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Medan

kepada Mahkamah Agung belum bisa memberikan jaminan kapan jangkawaktu pelaksanaan eksekusi akan dilakukan, tetapi setidaknya sudah ada niat baik dari Pengadilan Negeri Medan untuk membantu para pemohon eksekusi.

Di samping itu, perlu dipahami oleh para pemohon eksekusi, bahwa birokrasi pencairan biaya eksekusi di Mahkamah Agung belum bisa memberikan kepastian waktu kapan eksekusi yang dimohonkan dapat dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri Medan.

Eksekusi putusan hakim yang merupakan pengakhiran dari proses perkara perdata yang menyangkut hak, kewajiban seseorang dalam suatu perkara. Ketentuan eksekusi juga mengatur bagaimana putusan pengadilan dapat dijalankan. Pelaksanaan suatu putusan yang sudah tidak dapat dirubah lagi itu ditaati secara sukarela oleh pihak yang bersengketa. Jadi di dalam makna perkataan eksekusi sudah mengandung arti pihak yang kalah mau tidak mau harus menaati putusan itu secara sukarela, sehingga putusan itu harus dipaksakan kepadanya dengan bantuan kekuatan hukum, yang dimaksudkan kekuatan umum adalah polisi berhak kalau perlu militer (angkatan bersenjata). Hukum eksekusi mengatur cara dan syarat- syarat yang dipakai oleh alat- alat Negara guna membantu pihak yang berkepentingan untuk menjalankan putusan hakim, apabila pihak yang kalah tidak bersedia memenuhi bunyinya putusan dalam waktu yang ditentukan.

Menjalankan putusan pengadilan tiada lain adalah melaksanakan isi putusan pengadilan, yakni melaksanakan secara paksa putusan dengan bantuan kekuatan umum apabila pihak yang kalah tidak mau menjalankannya secara sukarela. Pada prinsipnya hanya putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewijsde*) yang dapat dijalankan.

Ketentuan yang menjadi dasar pelaksanaan putusan atau yang disebut eksekusi diatur pada Pasal 195 HIR sampai dengan Pasal 224 HIR, atau Pasal 206 RBg sampai dengan Pasal 258 RBg. Namun tidak semua pasal-pasal tersebut berlaku efektif, diantaranya Pasal 209 HIR sampai dengan Pasal 223 HIR atau Pasal 242 RBg sampai dengan Pasal 257 RBg yang mengatur tentang sandera (*gijzeling*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat pelaksanaan eksekusi pada putusan PHI secara umum adalah keterbatasannya anggaran yang dimiliki oleh pengadilan.

### **3. Kronologi duduknya perkara:**

Kasus ini bermula dari dikeluarkannya hasil Keputusan Rapat Kerja Direksi PT. Asuransi Jiwa Kresna di Jakarta pada tanggal 23 dan 24 Pebruari 2017 yang ditetapkan oleh Direksi dengan memberlakukan *System Agency* dengan menghapus status Kepala Cabang, Kepala Perwakilan, Supervisor dan Tenaga Administrasi dengan demikian maka William Winata dimutasi ke wilayah Jakarta namun dalam surat perintah mutasi tersebut tidak tertera tanggungan biaya mutasi ditanggung oleh perusahaan.

Selanjutnya, pada tanggal 22 Juli 2017 William Winata mengirimkan surat yang ditujukan kepada PT. Asuransi Jiwa Kresna perihal peninjauan kembali atas isi surat perintah mutasi yang pada inti permohonannya bersedia di mutasi dengan meminta biaya mutasi akan tetapi tidak mendapat tanggapan dari PT. Asuransi Jiwa Kresna. Melalui Kuasa Hukum, William Winata mengirimkan permohonan bipartite kepada PT. Asuransi Jiwa Kresna akan tetapi permohonan bipartit tersebut diabaikan oleh Tergugat sehingga bipartit dianggap gagal.

Kuasa Hukum William Winata kemudian mengirimkan surat kepada Dirjen PHI dan Jamsos Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI di Jakarta untuk melakukan pencatatan perselisihan hubungan industrial, pada tanggal 30 November 2017 Kementerian Ketenagakerjaan RI Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menerbitkan Anjuran dengan Nomor : B.252/PHIJSK-PPHI/XI/2017 dimana pada intinya isi Anjuran Mediator tersebut adalah :

1. Agar hubungan kerja antara pengusaha dengan PT. Asuransi Jiwa Kresna dengan karyawan terkait, terputus sejak anjuran ini diterbitkan ini atau 30 Oktober 2017
2. Agar pengusaha PT. Asuransi Jiwa Kresna membayar Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan terkait berupa Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003



3. Petitum:

- a) Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- b) Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan
- c) Menyatakan Surat Keputusan Direksi mengenai mutasi No : 043/KL- DIR/V/2017 tanggal 3 Mei 2017 tidak sah dan dinyatakan batal demi Hukum
- d) Menyatakan Tergugat belum membayar upah Penggugat sejak bulan Juli 2017
- e) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung putusan ini dibacakan
- f) Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah yang belum dibayar mulai bulan Juli 2017 sampai dengan bulan Nopember 2017 (5 bulan), dan upah proses selama 6 (enam) bulan sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 03 Tahun 2015 dikalikan upah yang diterima Penggugat tiap bulannya, dengan rincian sebagai berikut: WILLIAM WINATA, bekerja mulai tanggal 03 Oktober 2011 ataumasa kerja 6 (enam) Tahun lebih dengan upah Rp.3.180.000,- per bulan.
  - i Uang pesangon:  $2 \times 7 \times \text{Rp. } 3.180.000, = \text{Rp.}44.520.000, -$
  - ii Uang penghargaan masa kerja:  $3 \times \text{Rp. } 3.180.000, - = \text{Rp.}9.540.000, -$
  - iii Uang penggantian hak:  $15\% \times \text{Rp. } 59.500.000, - = \text{Rp.}8.104.000, -$
  - iv Upah mulai bulan Juli s/d Nopember 2017/5X Rp. 3.180.000= Rp.15.900.000, -
  - v Upah proses sebagaimana Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3
    - Tahun 2015 (6 bulan upah)  $6 \times \text{Rp.}3.180.000, - = \text{Rp.}19.080.000, -$   
Jumlah=Rp.97.149.000, -
    - Terbilang : *Sembilan puluh tujuh juta seratus empat puluh Sembilan ribu rupiah.*
- g) Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) atas Semua Inventaris Tergugat baik tetap maupun bergerak yang berada di Kantor Pusat PT. Asuransi Jiwa Kresna di 18 Parch Place SCBD Tower C Lantai 3, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 52–53 Jakarta Selatan– 12190
- h) Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang timbul

#### 4. Pertimbangan Hakim

- a. Menimbang, bahwa karena ternyata Pihak Tergugat pada hari persidangan yang ditentukan tidak hadir di persidangan ia tidak pula menyuruh orang lain untuk hadir sebagai wakilnya, pada hal ia telah dipanggil secara sah dan patut dan tidak ternyata tidak hadirnya itu disebabkan oleh suatu halangan yang sah, maka Pengadilan menganggap bahwa Tergugat tidak mau mempertahankan haknya atas gugatan itu dan berdasarkan pasal 149 RBg jo. Pasal 94 ayat (2) UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, telah cukup alasan bagi Pengadilan untuk menerima Gugatan Penggugat dengan Putusan tidak hadirnya Tergugat (Verstek).
- b. Menimbang, bahwa walaupun persidangan ini dilaksanakan dengan secara Verstek (tidak hadirnya Tergugat) Pengadilan tidak begitu saja dapat menjatuhkan Putusan mengabulkan gugatan Para Penggugat akan tetapi haruslah didasarkan pada alasan-alasan hukum yang sah yang didukung oleh bukti-bukti yang cukup yang diajukan oleh pihak Para Penggugat.
- c. Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai:
  1. Bahwa Penggugat diangkat menjadi pekerja tetap pada tanggal 03 Oktober 2011 atau masa kerja 6 (enam) Tahun lebih dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor yang beralamat di Jalan Kartini No.17- A Medan dengan upah Rp. 3.180.000,- perbulan dengan pembayaran terakhir bulan Juni 2017.
  2. Bahwa, TERGUGAT merupakan Subyek Hukum berbadan hokum berbentuk perseroan dimana kegiatan usaha dibidang Jasa Asuransi Jiwa.
  3. Bahwa, salah satu hasil Keputusan Rapat Kerja Direksi PT. Asuransi Jiwa Kresna di Jakarta pada tanggal 23 dan 24 Pebruari 2017 yang ditetapkan oleh Direksi adalah memberlakukan *SystemAgency* dengan menghapus status Kepala Cabang, Kepala Perwakilan, Supervisor dan Tenaga Administrasi, akan halnya hasil keputusan rapat kerja Direksi itu sendiri telah terealisasi terhitung tanggal 31 Desember 2017 dengan memberikan kompensasi kepada para KepalaCabang.
  4. Bahwa, pada tanggal 03 Mei 2017 Tergugatmengeluarkan Surat Keputusan Direksi yang memutuskan bahwa karyawan yang menerima Surat Mutasi



akan dimutasikan ke Kantor Jakarta yang beralamat di Jl. Pasar Baru Timur No. 27 Jakarta Pusat, dengan surat keputusan No. 043/KL-DIR/V/2017 surat keputusan tersebut dikirimkan lewat email.

5. Bahwa, pada tanggal 02 Juni 2017 sebagai tindak lanjut Surat Keputusan Direksi No.043/KL-DIR/V/2017 mengenai keputusan mutasi karyawan Tergugat mengeluarkan SURAT MUTASI KARYAWAN yang menginformasikan bahwa terhitung mulai tanggal 03 Juli 2017 Penggugat efektif dialih tugaskan ke Jakarta, surat tersebut dikirimkan lewat email.
  6. Bahwa, pada tanggal 22 Juni 2017 Tergugat, mengirimkan surat dengan perihal : Penegasan Pelaksanaan Mutasi kepada para Pekerja yang memberitahukan bahwa terhitung tanggal 03 Juli 2017 para Pekerja sudah melaksanakan kerja operasional di Jakarta, kemudian menyatakan banyaknya pertanyaan yang muncul ke Kantor Pusat mengenai beberapa hal antara lain, kompensasi yang diberikan, fasilitas yang diterima pendapatan bulanan, selanjutnya menyatakan: bilamana tidak bersedia maka diharapkan menandatangani surat pernyataan tidak bersedia melaksanakan Surat Keputusan Direksi tersebut dengan mengirimkan formulir; surat tersebut dikirimkan lewat email.
  7. Bahwa, pada tanggal 05 Juli 2017 Tergugat mengirimkan surat perihal : Surat Peringatan kepada para pekerjatanpa nama yang memberitahukan bilamana dalam waktu 2(dua) hari mendatang belum ada memberikan konfirmasi akan melaksanakan mutasi dan/atau kehadirannya di Jakarta, maka Tergugat menganggap para karyawan/pekerja mengundurkan diri efektif per tanggal 07 Juli 2017 surat tersebut dikirimkan lewat email.
  8. Bahwa pada tanggal 22 Juli 2017 Penggugat mengirimkan surat yang ditujukan pada Tergugat perihal peninjauan kembali yang pada intinya bersedia dimutasi dengan meminta biaya mutasi akan tetapi tidak mendapat tanggapan dari Tergugat.
- d. Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat tersebut telah dilakukan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kota Medan Nomor : B.252/PHIJSK- PPHI/XI/2017 tanggal 30 Nopember 2017, dan karena Tergugat masih belum menyelesaikan Anjuran



dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, vide bukti P-1.

- e. Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 UU No.2 Tahun 2004 yang berbunyi: Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat, Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Disnaker tersebut adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- f. Menimbang, bahwa berdasarkan gugatan Penggugat, maka sebelum memeriksa pemutusan hubungan kerja, maka perlu dibuktikan apakah benar Penggugat merupakan pekerja di tempat Tergugat.
- g. Menimbang, bahwa Penggugat telah bekerja ditempat Tergugat dan mulai sebagai pekerja tetap pada tanggal 03 Oktober 2011 atau masa kerja 6 (enam) Tahun 8 (delapan) bulan dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor yang beralamat di Jalan Kartini No.17-A Medan dengan upah Rp. 3.180.000, - per bulan dengan pembayaran terakhir bulan Juni 2017, vide bukti P-2 dan P-8.
- h. Menimbang, bahwa dalam rapat Direksi salah satu hasil Keputusan Rapat Kerja Direksi PT. Asuransi Jiwa Kresna di Jakarta pada tanggal 23 dan 24 Pebruari 2017 yang ditetapkan oleh Direksi adalah memberlakukan System Agency dengan menghapus status Kepala Cabang, Kepala Perwakilan, Supervisor dan Tenaga Administrasi, akan halnya hasil keputusan rapat kerja Direksi itu sendiri telah terealisasi terhitung tanggal 31 Desember 2017 dengan memberikan kompensasi kepada para Kepala Cabang.
- i. Menimbang, bahwa pada tanggal 03 Mei 2017 Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Direksi yang memutuskan bahwa karyawan yang menerima Surat Mutasi akan dimutasikan ke Kantor Jakarta yang beralamat di Jl. Pasar Baru Timur No. 27 Jakarta Pusat, dengan surat keputusan No. 043/KL-DIR/V/2017 surat keputusan tersebut dikirimkan lewat email, vide bukti P-3.
- j. Menimbang, bahwa pada tanggal 02 Juni 2017 sebagai tindak lanjut Surat Keputusan Direksi No. 043/KL-DIR/V/2017 mengenai keputusan mutasi



- karyawan Tergugat mengeluarkan SURAT MUTASI KARYAWAN yang menginformasikan bahwa terhitung mulai tanggal 03 Juli 2017 Penggugat efektif dialih tugaskan ke Jakarta, vide bukti P- 4.
- k. Menimbang, bahwa pada tanggal 22 Juni 2017 Tergugat, mengirimkan surat dengan perihal: Penegasan Pelaksanaan Mutasi kepada para Pekerja yang memberitahukan bahwa terhitung tanggal 03 Juli 2017 para Pekerja sudah melaksanakan kerja operasional di Jakarta, kemudian menyatakan banyaknya pertanyaan yang muncul ke Kantor Pusat mengenai beberapa hal antara lain, kompensasi yang diberikan, fasilitas yang diterima pendapatan bulanan, selanjutnya menyatakan: bilamana tidak bersedia maka diharapkan menandatangani surat pernyataan tidak bersedia melaksanakan Surat Keputusan Direksi tersebut dengan mengirimkan formulir; surat tersebut dikirimkan lewatemail.
- l. Menimbang, bahwa pada tanggal 05 Juli 2017Tergugat mengirimkan surat perihalSurat Peringatan kepada para pekerja tanpa nama yang memberitahukan bilamana dalam waktu 2 (dua) hari mendatang belum ada memberikan konfirmasi akan melaksanakan mutasi dan/atau kehadirannya di Jakarta, maka Tergugat menganggap para karyawan/pekerja mengundurkan diri efektif per tanggal 07 Juli 2017 surat tersebut dikirimkan lewatemail.
- m. Menimbang, bahwa pada tanggal 22 Juli 2017 Penggugat mengirimkan surat yang ditujukan kepada Tergugat perihal peninjauan kembali yang pada intinya bersedia di mutasi dengan meminta biaya mutasi akan tetapi tidak mendapat tanggapan dari Tergugat, vide bukti P-5.
- n. Menimbang, bahwa kerugian yang dialami oleh Tergugat sampai saat ini belum pernah dihadirkan dalam persidangan sesuai dengan Pasal 164 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi sesuai dengan surat Pemutusan Hubungankerja (PHK) yang berpendapat telah terjadi Pemutusan Hubungan kerja sepihak dari Tergugat kepada Penggugat, maka berdasar hukum terhadap petitum angka 5 untuk dikabulkan, vide bukti P-.
- o. Menimbang, bahwa di dalam Pasal 164 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut.



- p. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- q. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut – turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) .
- r. Menimbang, bahwa berdasarkan peraturan perundang-undangan di atas, maka sesuai petitum angka 6 telah menjadi konsekuensi logis bagi Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai dengan Pasal 164 jo. Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan Jumlah Rp. 62.164.000,00.
- s. Menimbang, bahwa sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa sebelum adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan maka baik Pengusaha atau pekerja untuk melaksanakan kewajibannya akan tetapi sesuai dengan Keputusan Direksi bahwa adanya perubahan kebijakan tetapi perusahaan tidak pernah membuat sosialisasi untuk menyelesaikan hal tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat tentang petitum angka 4 agar dibayarkan upah proses berdasar hukum dan haruslah dikabulkan selama 6 x Rp. 3.180.000, - = Rp. 19.080.000,00 (sembilan belas juta delapan puluh ribu rupiah).
- t. Menimbang, bahwa maksud Penggugat dalam petitum angka 7 tentang sita jaminan (*Conservatoir beslag*) terhadap harta bergerak atau harta tidak



bergerak milik Tergugat adalah tidak memenuhi Pasal 261 RBg oleh karenanya tidak berdasar hukum dan haruslah ditolak.

- u. Menimbang, bahwa oleh karena jangka waktu dan formalitas menurut hukum telah diindahkan dengan sepatutnya serta gugatan itu tidak melawan hukum dan bukan tidak beralasan, maka Tergugat, yang telah dipanggil dengan sepatutnya akan tetapi tidak datang menghadap di persidangan, harus dinyatakan tidak hadir dan gugatan itu dikabulkan dengan verstek.
- v. Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas ternyata gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian.
- w. Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp.150.000.000, - maka sesuai ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tercantum dalam amar putusan ini.
- x. Memperhatikan Pasal 149 RBg dan Pasal 94 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan-ketentuan lain yang bersangkutan.

#### 5. Putusan

- Menyatakan Tergugat yang telah dipanggil dengan patut tetapi tidak hadir.
- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan verstek.
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini.
- Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat secara tunai sesuai dengan Pasal 164 jo .Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebesar Rp.62.164.000,00 (enam puluh dua juta seratus enam puluh empat ribu
- rupiah).
- Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses selama 6 bulan sebesar Rp.19.080.000,00 (sembilan belas juta delapan puluh ribu rupiah).
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.



- Membebaskan biaya perkara kepada Negara ditetapkan sejumlah Rp 311.000.00, - (tiga ratus sebelas ribu rupiah).

#### **4. Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Dalam Putusan Nomor 248/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn. Mdn**

**Lalu Husni** mengungkapkan:

- Penegakan hukum sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu. Tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normative tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ ketenagakerjaan dimana para pihak yang terlibat didalamnya terdiri dari dua subjek hukum yang berbeda secara social ekonomis. Karena itu pihak majikan/pengusaha cenderung kurang konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karna dirinya berada dipihak yang memberikan pekerjaan/bermodal.<sup>14</sup>

Sehingga buruh yang berada dibawah posisinya selalu merasa terancam akan tidak terlaksananya hak-hak mereka serta kebijakan pemerintah dianggap selalu menguntungkan pemodal daripada buruh itu sendiri. Lahirnya Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan angin segar bagi pekerja/buruh untuk mencari keadilan di Kalimantan Barat pada umumnya, 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. Perlindungan buruh dalam kenyataannya, usaha yang telah dilakukan dalam rangka perlindungan itu belum berjalan seperti yang diharapkan. Hal ini terbukti dengan banyaknya kasus unjuk rasa, pemogokan yang dilakukan pekerja/buruh yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, namun ada kasus unjuk rasa, pemogokan tersebut berakhir dengan pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan memperpanjang barisan pengangguran.<sup>15</sup>

Suatu putusan pengadilan tidak ada artinya apabila tidak dilaksanakan, oleh karena itu putusan hakim mempunyai kekuatan hukum eksekutorial yaitu kekuatan

---

<sup>14</sup> Husni Lalu. 2014. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 8

<sup>15</sup> Adrian Sutedi. Op., Cit., halaman 15

untuk dilaksanakan apa yang menjadi ketetapan dalam putusan itu secara paksa dengan bantuan alat-alat negara. Adapun yang yang memberikekuatan eksekutorial. Pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Pada prinsipnya hanya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat dijalankan. Suatu putusan itu dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap apabila di dalam putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara sebab hubungan hukum tersebut harus ditaati dan harus dipenuhi oleh pihak tergugat.

Rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Kamis, tanggal 12 Desember 2019 oleh Jarihat Simarmata, SH., MH selaku Hakim Ketua, Nurmansyah, SH., MH., dan Budiyo, S.H masing-masing selaku Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari Selasa tanggal 17 Desember 2019 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Aryandi, SH., Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri Tergugat atau kuasanya dalam putusannya tidak menyatakan tergugat bersalah dan melanggar peraturan perundang-undangan dibidang hukum ketenagakerjaan sehingga juga menganggap bahwa putusan tidak cukup adil memberikan rasa jera bagi tergugat. Dalam putusan hakim juga tidak mencantumkan kapan batas waktu paling lama pengeksekusi putusan sehingga penggugat punya hak untuk meminta eskekusi terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut agar pengusaha segera membayarkan hak- hak Anda sebagaimana putusan pengadilan.

Masalah yang terjadi adalah bahwa pengusaha bermaksud memPHK pekerjanya. Prosedur telah ditempuh dan berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial telah mengeluarkan putusan untuk perkara ini, yaitu bahwa PHI menolak permohonan untuk memPHK pekerja dan disertai pengusaha harus mempekerjakan kembali pekerjanya. Ada masalah apabila Pengusaha tidak dengan sukarela melaksanakan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memutuskan bahwa pengusaha untuk mengganti hak- hak keperdataan dengan membayar kerugian pekerja.

Setelah perselisihan hubungan industrial itu diputuskan, pihak yang kalah wajib melaksanakan isi putusan tersebut. Namun apabila pihak yang kalah itu tidak mau

melaksanakan putusan tersebut secara sukarela, maka pihak yang menang dalam berperkara tersebut dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk melaksanakan putusan tersebut. Biasanya permohonan eksekusi tersebut disebut dengan permohonan teguran (*aanmaning*).

Sehubungan dengan pelaksanaan putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap, maka kewenangan untuk menjalankan eksekusi berada pada Ketua Pengadilan Negeri, bilamana pihak tergugat (tereksekusi) tidak bersedia menjalankan putusan secara sukarela. Berdasarkan kewenangannya atas dasar adanya pemohon eksekusi, Ketua Pengadilan Negeri wajib memberikan peringatan (*aanmaning*) atau teguran kepada pihak tereksekusi agar ia mau melaksanakan putusan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 196 HIR atau Pasal 209 RBg, yang menentukan bahwa:

1. Jika pihak yang kalah enggan atau lalai untuk secara sukarela melaksanakan isi putusan, maka pihak yang dinyatakan menang mengajukan permohonan secara lisan atau tertulis kepada Ketua Pengadilan Negeri seperti tersebut dalam ayat 1 pasal yang lalu agar putusan itudijalankan.
2. Ketua menyuruh memanggil yang kalah itu untuk datang menghadap kepadanya dan memberikan teguran agar ia dalam tenggang waktu yang ditentukannya selama-lamanya 8 (delapan) hari untuk melaksanakan putusanitu.

Ketua Pengadilan Negeri melakukan peringatan atau teguran atau *aanmaning* terhadap tereksekusi tentunya setelah terlebih dahulu adanya permintaan eksekusi dari pemohon eksekusi. Ketua Pengadilan Negeri tidak boleh memberi peringatan kepada pihak termohon eksekusi apabila tidak didahului dengan permohonan eksekusi dari pemohon eksekusi. Apabila pihak yang menang tidak aktif atau berdiam diri walaupun sudah menang, Ketua Pengadilan tidak boleh memberi peringatan kepada pihak yang kalah untuk menyerahkan obyek sengketa kepada pihak yang menang karena Hakim atau Pengadilan sifatnya pasif. Apabila pihak yang menang tidak mengajukan permohonan eksekusi, maka kemenangan itu hanyalah di atas kertas saja.

Pengajuan permohonan eksekusi dilakukan oleh penggugat atau kuasa yang telah memperoleh kuasa khusus kepada Ketua Pengadilan Negeri yang memutus perkara tersebut dalam tingkat pertama. Setelah Ketua Pengadilan Negeri menerima pemohon

eksekusi dari pihak yang menang, maka Ketua Pengadilan Negeri melakukan panggilan kepada tergugat untuk diperingatkan dan sekaligus memberitahukan jangka waktu yang diberikan kepada pihak tergugat untuk menyerahkan secara suka rela obyek sengketa sesuai dengan amar putusan yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim.

Melakukan peringatan terhadap termohon eksekusi, Pengadilan Negeri melakukan sidang insidentil dalam arti harus dihadiri oleh Ketua Pengadilan Negeri, Panitera dan pihak tergugat (termohon tereksekusi) dan semua pemberitahuan peringatan tersebut harus dicantumkan dalam berita acara sebagai bukti otentik. Berita acara inilah sebagai landasan untuk melakukan penetapan perintah sita eksekusi.

Setelah ditempuh peringatan maka proses selanjutnya adalah mengeluarkan penetapan yang dikeluarkan oleh Ketua Pengadilan Negeri. Isi penetapan tersebut antara lain mengenai perintah untuk menjalankan sita eksekusi dan ditujukan kepada panitera dan juru sita. Surat perintah penetapan menjalankan sita eksekusi dapat dikeluarkan oleh Ketua Pengadilan Negeri tanpa tenggang waktu masa peringatan. Sebagaimana telah dijelaskan di atas apabila panggilan tidak dihadiri oleh termohon eksekusi tanpa alasan yang patut. Fungsi menjalankan eksekusi secara nyata dan fisik dilakukan oleh panitera atau jurusita sedangkan fungsi Ketua Pengadilan Negeri adalah sebagai memerintahkan eksekusi dan memimpin eksekusi.

Pembagian fungsi eksekusi ini bukan berarti Ketua Pengadilan Negeri lepas dari tanggung jawab. Walaupun eksekusi secara nyata dan fisik dilakukan oleh Panitera dan atau juru sita, fungsi ini hanyalah delegasi atau dilimpahkan kepadanya, namun masing-masing memiliki tanggung jawab dan Ketua Pengadilan Negeri yang paling bertanggung jawab. Bila terjadi penyimpangan dalam eksekusi maka tanggung jawab itu tetap berada pada Ketua Pengadilan Negeri.

Perintah menjalankan eksekusi harus melalui surat penetapan Ketua Pengadilan Negeri dan bersifat imperatif dalam arti Ketua Pengadilan Negeri tidak boleh mengeluarkan penetapan menjalankan eksekusi dengan secara lisan, harus ditetapkan dengan tulisan.

Pejabat yang melakukan eksekusi harus membuat berita acara sita eksekusi karena tanpa berita acara dianggap tidak sah. Keabsahan formal eksekusi hanya dapat dibuktikan dengan berita acara. Adapun yang tercantum dalam berita acara tersebut

termasuk juga saksi-saksi, yang membantu eksekusi juga harus dicantumkan dalam berita acara. Yang boleh menjadi pembantu atau saksi eksekusi adalah :

1. Penduduk Indonesia;
2. Telah berumur 21 tahun;
3. Orang yang dapat dipercaya.

Berdasarkan uraian di atas diketahui, peringatan atau teguran merupakan tahap proses awal eksekusi. Proses peringatan merupakan persyaratan yang bersifat formal pada segala bentuk eksekusi, baik pada bentuk eksekusi riil maupun eksekusi pembayaran sejumlah uang. Apabila panggilan peringatan tersebut tidak diindahkan tergugat, maka sejak saat itu Ketua pengadilan Negeri mengeluarkan surat penetapan yang berisi perintah kepada panitera atau juru sita untuk melakukan “sita eksekusi” (*executorial beslag*) harta kekayaan tergugat, sesuai dengan syarat dan tata cara yang diatur dalam Pasal 197 HIR atau Pasal 208 RBg, yakni berdasarkan surat perintah Ketua Pengadilan Negeri untuk :

- a. Memerintahkan sita eksekusi terhadap harta kekayaan tergugat;
- b. Perintah sita eksekusi berbentuk surat penetapan;
- c. Perintah ditujukan kepada panitera atau jurusita.

Surat perintah berupa surat penetapan merupakan tahapan langsung eksekusi fisik di lapangan, dengan surat perintah eksekusi, panitera atau juru sita sudah dapat langsung menuntaskan eksekusi secara nyata. Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan sita eksekusi yakni barang yang disita adalah benar-benar milik tersita atau tergugat. Sita eksekusi yang diletakkan atas barang orang lain mengakibatkan pelanggaran syarat penyitaan, sehingga sita itu dianggap tidak sah.

Tahapan proses selanjutnya adalah penjualan lelang, yakni penjualan secara umum harta kekayaan tergugat yang disita. Penjualan lelang dihubungkan dengan fungsi Pengadilan berdasarkan Pasal 200 ayat (1) HIR atau Pasal 215 ayat (1) RBg meletakkan satu syarat, yakni syarat “penyitaan”. Pelelangan menurut pasal ini ialah penjualan barang harta kekayaan tergugat yang telah lebih dahulu disita, baik sita jaminan atau sita eksekusi.

Pejabat yang berwenang melakukan penjualan lelang atas barang yang telah diletakkan sita eksekusi adalah melalui perantara atau bantuan kantor lelang. Penjualan

lelang harta milik tereksekusi dibatasi untuk memenuhi jumlah tagihan penggugat dan ditambah jumlah biaya eksekusi.

Pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, maka untuk tuntutan dengan nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000, - Penggugat dibebaskan dari segala biaya termasuk biaya panjar ongkos perkara dan biaya eksekusi. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menentukan bahwa: “Semua biaya yang timbul selama proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial ditanggung oleh Negara berdasarkan anggaran yang ditetapkan”.

Sebagaimana diketahui bahwa untuk melaksanakan eksekusi bukanlah suatu perkara yang mudah, begitu pula dalam melaksanakan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persoalan pelaksanaan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak tidak serta merta dapat dilaksanakan sebagaimana diharapkan oleh pemohon.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk memberikan kuasa kepada serikat buruh atau kepada advokat/pengacara untuk mewakilinya beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam mewakili pekerja/buruh beracara di Pengadilan tidak harus menggunakan jasa advokat, akan tetapi pengurus serikat pekerja yang ditunjuk oleh organisasi dapat tampil beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.

Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial benar-benar telah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa dibayarkannya hak-hak pekerja oleh perusahaan, maka melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial suka tidak suka perusahaan wajib melaksanakan putusan tersebut, yakni membayar nilai gugatan penggugat yang dikabulkan secarasukarela.

Melihat hal tersebut jelas sangat merugikan pihak penggugat yang selalu berharap terlaksananya pembayaran hak-haknya sesuai amar putusan. Persoalan pembayaran hak-hak pekerja/buruh tidaklah semudah yang dibayangkan, walaupun pekerja/buruh telah dimenangkan dan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, akan tetapi dalam



realitanya tidak juga dipatuhi oleh perusahaan selaku tergugat dan untuk menjalankan eksekusi juga masih mengalami kendala oleh Pengadilan Negeri Medan.

### **C. Penutup**

Penyelesaian perselisihan perburuhan terhadap terjadinya PHK secara sepihak oleh perusahaan diatur didalam Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih eksplisit lagi diatur didalam pasal 151 ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikatburuh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya, pasal 151 ayat (2) menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) berarti, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu. Adapun faktor penghambat pelaksanaan putusan tersebut secara umum dikarenakan anggaran dari pemerintah yang terbatas untuk membiayai eksekusi dan adanya ketidakpastian jangka waktu kapan biaya eksekusi akan dicairkan.

Isi amar putusan tidak memenuhi unsur keadilan dalam menjamin kepastian hukum atas hak-hak keperdataan individu, yang kemungkinan pengusaha tidak melaksanakan putusan untuk membayar hak-hak pekerjaan pekerja/buruh tersebut. Jika pengusaha tidak melaksanakan putusan yang demikian itu maka pengusaha tersebut telah melakukan perbuatan melawan hukum. Seharusnya amar putusan berisi ketetapan jangka waktu kapan biaya eksekusi akan diterima sebagai jaminan hak-hak individu. Saat ini hakim aktif kembali mendapatkan penegasan dalam Pasal 14 PERMA No. 2 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana. Ketentuan tersebut memberikan guidance bagi hakim dalam persidangan gugatan sederhana agar aktif memberikan penjelasan mengenai acara persidangan, menyelesaikan perkara secara damai, menuntun para pihak dalam pembuktian dan menjelaskan upaya hukum yang dapat ditempuh oleh para pihak.

### **D. Daftar Pustaka**

Abdulkadir Muhammad. 2008. Hukum Acara Perdata Indonesia, Bandung: B PT. Citra Aditya Bhakti

Adrian Sutedi. 2009. Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika

BPHN, "Penyelesaian Hubungan

Industrial", <http://www.bphn.go.id/data/documents/AE%20UU%20NO%202%20Tahun%202004%20Tentang%20Penyelesaian%20Perselisihan%20Hubungan%20Industrial%202011.pdf>, (diakses Minggu, 19 June 2020, pukul 15.00 WIB).

C. S. T. Cansil. 2002. Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka

Eko Wahyudi dkk. 2016. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafikas

Husni Lalu. 2014. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers

Ida Hanifah. 2012. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Medan: CV. Ratu Jaya

Imam Soepomo. 2000. Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta: Djambatan

Masitah Pohan. 2011. Tanggungjawab Sosial Perusahaan terhadap buruh. Medan: Pustaka Bangsa Press

R. Soeroso. 2016. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Sinar Grafika