

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HUBUNGAN
INDUSTRIAL ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SEPIHAK YANG DILAKUKAN
OLEH PT. ASURANSI JIWA KRESNA
(Analisis Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh :
DIYANI WIDARI TANJUNG
1606200167**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsuac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : DIYANI WIDARI TANJUNG
NPM : 1606200167
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH PT. ASURANSI JIWA KRESNA (Analisis Putusan Nomor 248/Pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)
PENDAFTARAN : Tanggal,


Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.
NIDN: 0003036001


ISNINA, S.H., M.H
NIDN: 0116077202

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI
SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM
STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 11 November 2020, Jam 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : DIYANI WIDARI TANJUNG
NPM : 1606200167
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH PT. ASURANSI JIWA KRESNA (Analisis Putusan Nomor 248/Pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof.Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.
NIDN: 0003036001

FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN:0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. Isnina, S.H., M.H.
2. Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana, S.H., M.Hum
3. Muhammad Nasir Sitompul, S.H., M.H

1.

2.

3.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsuac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : DIYANI WIDARI TANJUNG
NPM : 1606200167
PRODI/BAGIAN : ILMUHUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDULSKRIPSI : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH PT. ASURANSI JIWA KRESNA (Analisis Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 01. NOVEMBER.....2020

DOSEN PEMBIMBING


ISNINA S.H. M.H
NIDN:0116077202

Unggul | Cerdas | Terpercaya


PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : DIYANI WIDARI TANJUNG
NPM : 1606200167
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK YANG DILAKUKAN
OLEH PT. ASURANSI JIWA KRESNA
(Analisis Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 03 November 2020
Saya yang menyatakan,




DIYANI WIDARI TANJUNG
NPM: 1606200167

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH PT. ASURANSI JIWA KRESNA (Analisis Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)

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 akan dicairkan. 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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabatnya hingga akhir zaman semoga kita mendapat syafaatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) dalam ilmu Hukum pada jurusan Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Syukur alhamdulillah dengan rahmat dan ridho-Nya disertai dengan usaha-usaha dan kemampuan yang ada, Skripsi dengan judul **Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh PT. Asuransi Jiwa Kresna (Analisis Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)** dapat diselesaikan tepat pada waktu yang diinginkan.

Disadari sepenuhnya keterbatasan yang dimiliki, kekurangan dan kekhilafan yang ada pada diri penulis. Meskipun telah berusaha untuk memberikan yang terbaik namun masih banyak kekurangan-kekurangan atau kesalahan-kesalahan. Maka untuk itu dengan senang hati menerima saran-saran dan kritik

yang sehat dari semua pihak yang sifatnya membangun guna menunjang kesempurnaan Skripsi ini.

Pada kesempatan ini, ingin disampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah banyak memberi bantuan dalam menyelesaikan Skripsi, terutama sekali kepada :

Teristimewa diucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Ayahanda **Zulneddi Akhyar Tanjung**, dan Ibunda **Suryanti** yang telah memberikan bantuan materil, moril, pengorbanan, bimbingan dan do'a, kasih sayang serta telah bersusah payah membesarkan penulis semoga ALLAH SWT melimpahkan rahmat dan karunia kepada ayahanda dan ibunda.

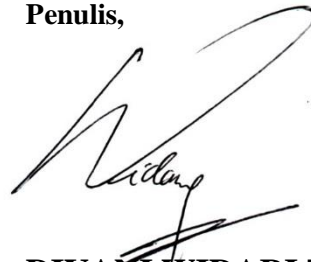
Kepada Bapak **Drs. Agussani MAP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Ibu **Ida Hanifah, SH., M.H**, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bapak **Faisal, SH., M.Hum**, dan bapak **Zainuddin, SH., M.H**, selaku wakil Dekan I dan wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bapak **Faisal Riza, SH., MH**. Selaku kepala jurusan Hukum Perdata. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu meluangkan waktu dan menyalurkan ilmunya kepada penulis.

Ibu **Isnina, SH., MH** selaku pembimbing Skripsi penulis dengan ikhlas membantu dan mengajari dari penyusunan skripsi ini tanpa bapak skripsi ini tidak akan selesai. Kepada Staf Pengajar dan pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang ada di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Spesial buat sahabatku **Titania** yang selalu mensupport penulis, memberikan nasihat, dan arahan dalam pembuatan Skripsi ini, dan sama-sama berjuang untuk menyelesaikan kuliah. Kepada teman-teman seperjuanganku **Thasa Amalia Yafin, Dinda Ayu Sahari Maesa, Natassya Anisah Rahim, Dwi Anggraini, Deliana, Elisia Nathaniel Tien** yang selalu memberikan semangat dan selalu ada saat penulis dalam keadaan suka dan duka. Kepada seluruh sahabat-sahabat Fakultas Hukum angkatan 2016, terkhusus anak Perdata A-1 (Pagi) dan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sama-sama saling berjuang dan saling meberikan semangat untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa isi Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang diharapkan oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mohon kritik dan saran yang sifatnya membangun dan guna melengkapi kesempurnaan Skripsi ini, yang kelak dapat berguna untuk semua pihak.

Wassalam,
Medan, 20 Agustus 2020
Penulis,



DIYANI WIDARI TANJUNG
1606200167

DAFTAR ISI

SAMPUL

PENDAFTARAN UJIAN

BERITA ACARA UJIAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERNYATAAN KEASLIAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Tujuan Penelitian 10

C. Defenisi Operasional 11

D. Keaslian Penelitian 12

E. Metode Penelitian 15

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian 16

2. Sifat Penelitian 16

3. Sumber Data 17

4. Alat Pengumpulan Data 18

5. Analisis Data 18

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja 21

B. Perusahaan 23

C. Hubungan Kerja	26
D. Pemutusan Hubungan Kerja	30

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Aturan Hukum Di Indonesia Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan	44
B. Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Putusan PHI	49
C. Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Dalam Putusan Nomor 248/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Mdn	57

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	79
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara etika, setiap perusahaan mempunyai tanggungjawab sosial yaitu kepedulian dan komitmen moral perusahaan terhadap kepentingan masyarakat, terlepas dari kalkulasi untung dan rugi perusahaan.¹ 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.² 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

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

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

untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil. Hubungan Industrial tidak dapat dipisahkan dengan hukum ketenagakerjaan yang melibatkan tiga komponen 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 pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan 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,³ 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.

Yang dimaksud oleh 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.

³ 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:⁴

1. 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.
2. 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

⁴ 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, 15 Maret 2020, pukul 15.00 WIB.

PHI adalah Hukum Acara Perdata sebagaimana yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkup peradilan umum.

3. 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.
4. 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 menjalankan pekerjaan.⁵Kasus 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

⁵ Ida Hanifah. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: CV. Ratu Jaya, halaman. 123

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 bipartit 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

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 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, 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 hukum 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 esekusi 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, maka penulis tertarik untuk membahas penelitian hukum mengenai Perselisihan dan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerjadengan judul: **Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh PT. Asuransi Jiwa Kresna (Analisis Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)**

1. Rumusan Masalah

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 :

- a. Bagaimana aturan hukum di Indonesia mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan?
- b. Bagaimana faktor penghambat pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan?

- c. Bagaimana analisis hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan dalam putusan nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/pn.mdn?

2. Faedah Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah, berupa manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, setidaknya dapat memberikan manfaat bagi ilmu hukum khususnya ilmu hukum perdata melalui putusan peradilan Indonesia. Secara ilmiah, pembahasan tentang Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan belum banyak dilakukan, Maka dari itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi *novelty* ilmu pengetahuan ilmu hukum khususnya hukum perdata mengenai aturan hukum dalam Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Secara praktis, sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak dan terutama masyarakat agar lebih mengetahui pengaturan tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak yang sering dilakukan oleh perusahaan juga sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dengan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan. Dalam hal ini mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak yang sering terjadi karena sebab-sebab tertentu sehingga mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui aturan hukum di Indonesia mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan
2. Untuk mengetahui faktor penghambat pelaksanaan Putusan PHI
3. Untuk mengetahui analisis hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan dalam putusan nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/pn.mdn

C. Defenisi Operasional

Berdasarkan rumusan judul penelitian diatas, maka defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tinjauan yuridis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tinjauan adalah mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya). Menurut Kamus Hukum, kata yuridis berasal dari kata yuridisch yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum. Dapat disimpulkan tinjauan yuridis berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum.⁶
2. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan yang terjadi akibat dari wanprestasi yang dilakukan oleh pihak buruh atau pihak pengusaha.⁷
3. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karna suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

⁶ UIN SUSKA, "Pengertian Tinjauan Yuridis", Bab II Tinjauan Pustaka", melalui http://repository.uin-suska.ac.id/15674/8/8.%20BAB%20III_2018212IH.pdf, diakses Minggu, tanggal 15 Maret 2020, pukul 15.00

⁷ Aloysius Dwiyono dkk. 2000. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, halaman. 125

antara pekerja dan pengusaha. Setelah hubungan kerja ini berakhir, pekerja tidak memiliki kewajiban untuk bekerja dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja tersebut.⁸

4. Perusahaan asuransi adalah suatu lembaga yang menyediakan segala macam polis asuransi yang dapat melindungi seseorang atau nasabah yang bergabung dengannya dari berbagai macam resiko dengan mengang sejumlah polis asuransi.⁹

D. Keaslian Penelitian

Berikut uraian terkait karya tulis ilmiah yang mendekati atau hampir mendekati dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti:

1. Skripsi Pratiwi Ulina Ginting, NPM 128400230, Universitas Medan Area. Dengan judul: Tinjauan yuridis terhadap tenaga kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan (studi tentang putusan perkara Nomor 33/G/2013/PHI.Mdn) dengan rumusan masalah:
 - a. Bagaimana Peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK.

⁸ Ida Hanifah. *Op., Cit.*, halaman. 194

⁹ Portal Media Pengetahuan Online, "*Pengertian Perusahaan Asuransi dan Polis Asuransi (Lengkap)*", <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2016/10/pengertian-perusahaan-asuransi-dan-polis-asuransi-lengkap.html> , diakses Minggu, tanggal 15 Maret 2020, pukul 15.00 WIB

- b. Bagaimana Pertimbangan Hakim dalam memutuskan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan
- c. Bagaimana Kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI (Pengadilan Hubungan Industrial)

Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan bahwa mengenai Peran lembaga bipartit dan tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yaitu penggugat telah berupaya menyelesaikan perkara aquo secara musyawarah kekeluargaan (bipartit), akan tetapi gagal mencapai kesepakatan dikarenakan tergugat tetap pada pendiriannya, maka penggugat melimpahkan perkara aquo ke Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang. Bahwa mengenai Pertimbangan Hakim terhadap tenaga kerja yang di PHK secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan yaitu mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian, dan menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti perumahan dan perobatan dan upah proses kepada penggugat, dan mengenai kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI adalah Penyebab utama sulitnya mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Aturan hukum yang mengatur hubungan industrial masih mempunyai beberapa unsur kelemahan

- 2. Skripsi Dido Ocard Sirkas, NPM 0501230652, Universitas Indonesia. Dengan judul: Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010). Dalam penelitian ini memiliki rumusan masalah:

- a. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang undang nomor 2 tahun 2004 tentang pphi
- b. Bagaimana putusan hakim dalam putusan mahkamah agung nomor 861 k/pdt.sus/2010 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa Pemutusan hubungan kerja dianggap ada jika ada kesepakatan kedua belah pihak untuk sepakat membuat perjanjian, begitu juga sebaliknya.

3. Skripsi Lina Sasmiati, NPM: 10340083, Universitas Islam Sunan Kalijaga. Dengan judul: Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Jogja Tugu Trans. Penelitian ini memiliki rumusan masalah:

- a. Apa saja hak-hak karyawan yang tercantum dalam perjanjian kerja jika karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja.
- b. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans
- c. Apa upaya hukum yang dilakukan karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PT. Jogja Tugu Trans

Kesimpulan dalam penelitian ini hak-hak karyawan yang tercantum dalam perjanjian kerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja maka para karyawan tersebut hanya memperoleh uang pesangon 1 (satu) kali dan uang

penggantian hak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan jika masih ada hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan maka akan diberikan perlindungan upah serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Namun jika mengalami pemutusan hubungan kerja maka pihak perusahaan tidak memberikan perlindungan hukum karena sudah tidak ada ikatan hubungan kerja. Terakhir mengenai upaya hukum yang dilakukan karyawan demi memperjuangkan hak-haknya melalui non litigasi dan litigasi. Non litigasi atau di luar pengadilan ini dilakukan melalui konsiliasidan mediasi yang dijalankan secara musyawarah yang ditengahi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sedangkan litigasi atau melalui jalur pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

E. Metode Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, peranan metodologi dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan memiliki fungsi salah yaitu untuk menambah kemampuan para ilmuwan untuk mengadakan atau melaksanakan penelitian secara lebih baik dan lengkap, memberikan kemungkinan yang lebih besar untuk meneliti hal-hal yang belum diketahui, untuk melakukan penelitian interdisipliner serta memberikan pedoman untuk mengorganisasikan serta mengintegrasikan pengetahuan mengenai masyarakat.¹⁰

¹⁰ Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, halaman 7

Dalam mencapai hasil penelitian, penelitian harus menggunakan sebuah metodologi penelitian yang akan di uraikan sebagai berikut :

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian hukum, pendekatan digunakan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba dicari jawabannya.¹¹ Penelitian ini akan memaparkan tentang Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Industrial atas Pemutusan Hubungan Kerja sepihak. Maka penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Dalam hal ini penulis mencari dan mengumpulkan data dengan melakukan penelitian kepustakaan atas sumber bacaan berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, buku-buku para sarjana, ahli hukum dan akademis yang bersifat ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini akan membedah tentang tinjauan yuridis terhadap hubungan industrial atas phk sepihak. Penelitian yang dilakukan dengan cara menganalisis isi putusan hakim terhadap aturan hukum yang berlaku adalah penelitian deskriptif analisis (*to describe analitic*). Maka dari itu penelitian ini adalah penelitian deskriptif.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki. 2017. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana, halaman 133

3. Sumber Data

- a. Data yang bersumber dari hukum islam adalah QS. Al-Maidah ayat 1, *“bahwa manusia diminta untuk memenuhi akadnya”*. Dan QS. Ali Imron³, *“sebenarnya siapa yang menepati janjinya dan bertakwa, maka sesungguhnya Allah menyukai orang yang bertakwa”*.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan, seperti peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, buku ilmiah dan hasil penelitian terdahulu, yang terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer, dalam penelitian ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)
 - 2) Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya-karya ilmiah, buku-buku dan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan yang sesuai dengan judul skripsi.
 - 3) Bahan hukum tersier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet,

dan sebagainya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sesuai dengan judul ini.

Sumber data yang difokuskan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder saja yakni peraturan perundang-undangan yang berkaitan Ketenagakerjaan, UU Asuransi dan Hubungan Industrial. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

4. Alat Pengumpul Data

Menurut Soerjono Soekanto dalam buku Amiruddin dan Zainal Asikin,¹² dalam penelitian lazim dikenal tiga jenis alat pengumpulan data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview. Alat pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah studi dokumen yang dilakukan melalui tinjauan kepustakaan (*library research*), baik secara *offline* atau *online* yang berkaitan dengan permasalahan yang dikemukakan, hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap terhadap setiap data.

5. Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis secara Kualitatif, yaitu data yang diperoleh, dipilih dan disusun secara sistematis. Dalam hal ini secara kualitatif

¹² Amiruddin dan Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Press, halaman 67

adanya berbagai penafsiran isi peraturan perundang-undangan mengatur hubungan industrial masih ada unsur kelemahan, menganalisis factor-faktor penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja baik secara legal maupun secara sepihak, Kemudian pertimbangan hakim terhadap PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dari perusahaan yaitu mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dan menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja

Manusia yang mau bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja, adalah manusia yang tahu akan tanggung jawab bagi kelangsungan dan perkembangan hidupnya, bukan sekedar mencari nafkah, melainkan harus pula di dasari itikad baik bahwa dengan jasa-jasa yang telah di jualnya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan dalam pengembangan masyarakat.

Pemberi pekerjaan dan yang di beri pekerjaan di tanah air kita sudah seharusnya memiliki makna bekerja seperti diatas karena pada hakikatnya masing-masing melakukan pekerjaan yang tidak hanya untuk mengutamakan kepentingan pribadi melainkan juga demi tercapainya kehidupan dalam masyarakat yang serba berkembang dan tercukupi segala kebutuhannya.

Bagi pengusaha, tenaga kerja tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja, asset asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan volume pembangunan, artinya mengupayakan agar pemanfaatan tenaga kerja dilakukan seoptimal mungkin sesuai kebutuhan, dengan tetap memeperhatikan sisi sosialnya. Tenaga kerja merupakan asset perusahaan maka jaminan kesejahteraan yang diberikan pengusaha terhadap karyawan dan buruh adalah kewajiban kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan.¹³

¹³ Masitah Pohan. *Op., Cit.*, halaman 13

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan- Ketentuan Pokok Tenaga Kerja mengisyaratkan bahwa tenaga kerja merupakan tiap orang didalam atau diluar hubungan kerja mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang-barang atau jasa sebagai pemenuhan kebutuhan masyarakat. Pasal tersebut mengandung makna bahwa setiap orang yang bekerja pada instansi pemerintahan akan diatur dan dilindungi didalam Undang-undang Kepegawaian, sedangkan setiap orang yang bekerja diluar instansi pemerintah atau yang bekerja di dalam perusahaan-perusahaan akan diatur dan dilindungi oleh undang-undang perburuhan atau yang saat ini lazim disebut dengan undang-undang ketenagakerjaan. Menurut istilah, kedua undang- undang diatas memiliki pemaknaan berbeda terhadap pengertian perburuhan namun, secara fungsi maksud kedua undang-undang diatas adalah sama yakni menjamin seluruh hak pekerja dalam normatif hukum guna mengupayakan komunikasi yang baik dan kesejahteraan para pekerja.

Pengeralahan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan pokok bahasan dalam bidang hukum perburuhan yang secara khusus membahas mengenai permasalahan ketenagakerjaan secara lebih luas, utamanya tentang hal hal terkait ketenagakerjaan pada tahap sebelum hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berlangsung. Aloysius Uwiyo¹⁴ mengungkapkan bahwa pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pengertian pekerja/buruh. Tenaga kerja meliputi setiap orang baik yang sedang maupun yang akan melakukan pekerjaan. Bagi yang sedang melakukan pekerjaan, pekerjaan termaksud dapat dilakukan didalam

¹⁴ Aloysius Uwiyono, dkk. *Op., Cit.*, halaman 26

maupun diluar hubungan kerja. Di sisi lain, pengertian pekerja/buruh termasuk kedalam pengertian tenaga kerja.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan” (di dalam atau diluar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi disini terkandung arti yang luas. Mereka yang telah bekerja pada instansi-instansi pemerintah terkait oleh Undang-Undang Kepegawaian, sedang mereka yang telah bekerja pada perusahaan-perusahaan terikat dan atau dilindungi oleh Undang-Undang Perburuhan atau yang lazim disebut hukum perburuhan. Undang-undang atau hukum perburuhan berlaku di setiap perusahaan. Di setiap perusahaan yang menampung atau memperkerjakan para tenaga kerja.¹⁵

B. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dalam perundang-undangan diluar KUHD.¹⁶ Pada dasarnya manusia itu aktif dalam kehidupannya. Ia tidak tinggal diam berpangku tangan, melainkan ada saja sesuatu yang dapat dikerjakan baik berupa gagasannya maupun karya nyata. Sesuatu yang dikerjakan itu pada umumnya berhubungan dengan perbuatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perbuatan inilah yang dinamakan berusaha.

¹⁵ Kertasapoetra.G, dkk. 1988, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, halaman17.

¹⁶ Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, halaman 7

Berusaha tidak dibatasi, sepanjang usahanya positif, tidak mengganggu orang lain, serta dapat berguna bagi masyarakat. Terlebih lagi usahanya dapat ikut serta dalam memberikan kemakmuran bangsa dan negara. Dalam rangka untuk mewujudkan usahanya, orang bebas menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan antara lain tentang jenis usahanya, lembaga usahanya, pemodalannya, manajemennya, dan sebagainya:

Apa yang dibicarakan tadi tidak lebih dari membicarakan suatu perusahaan. Berbicara tentang perusahaan tempatnya adalah ruang lingkup bidang hukum dagang. Dasar hukum yang menyangkut perusahaan selain Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), juga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dalam perkembangannya di Negara kita terdapat Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Hukum Milik Negara.

Pengertian sehari-hari banyak orang mengartikan perusahaan sebagai sebuah lembaga yang berhubungan dengan perdagangan, misalnya perusahaan roti, perusahaan rokok, perusahaan sepatu dan lain sebagainya. Ada pula yang mengartikan perusahaan sebagai menjalankan kegiatannya yang tujuannya mencari keuntungan selanjutnya bagaimana pengertian perusahaan menurut hukum, akan dibahas sebagaimana dibawah ini.

Pada awalnya istilah perusahaan di dalam KUHD (Stb. 1847-23) tidak ada dan yang dikenal waktu itu adalah pedagang sebagaimana diatur dalam Pasal 2 sampai Pasal 5. Dalam perkembangannya terjadi perubahan KUHD pada tanggal 17

juli 1938 dengan Stb. 1938-276 istilah pedagang diganti dengan perusahaan. Namun mengenai pengertian perusahaan ternyata di dalam KUHD sendiri tidak memberikan pengertiannya.

Abdulkadir Muhammad memandang pengertian perusahaan dari sudut ekonomi, bahwa perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan.¹⁷ Jadi harus ada unsur-unsur terus-menerus atau tidak terputus-putus (*Regelmatic*), secara terang-terangan (*openlijk*) berhubungan dengan pihak-pihak ketiga (*optreden naar buit*), dalam kualitas tertentu (*in zekere kwaliteit*), karena kita dalam memperniagakan, menyerahkan barang-barang, mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan tersebut harus berniat memperoleh laba (*winstoogmerk*).

Dengan melihat unsur-unsur tersebut, maka suatu perusahaan itu menjalankan kegiatannya harus berlangsung dalam waktu yang relatif lama, tidak seminggu dua minggu maupun bulanan. Kemudian sifatnya terbuka, dalam arti dengan siapa saja dapat melakukan hubungan, sehingga dimaksudkan agar kegiatannya dapat berjalan terus-menerus. Selanjutnya tentang kualitas tertentu, bahwa bidang kegiatannya harus spesifik atau ada kekhususannya.

Tujuannya menjalankan sebuah usaha tidak lain adalah berniat mencari keuntungan. Keuntungan yang diperoleh pada dasarnya akan kembali sebagai modal dalam rangka melaksanakan aktifitasnya yang tidak boleh terputus-putus

¹⁷*Ibid.*, halaman 7-8

kemungkinan akan menderita kerugian bukanlah merupakan termasuk unsur pengertian perusahaan, karena bukan suatu hal yang sebenarnya di harapkan. Masitah Pohan menjelaskan, selain mencari keuntungan, setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai tanggungjawab secara moral yaitu dengan membina hubungan kerja yang baik diberbagai tingkatan kedudukan mulai dari bawah sampai ketinggian atasan dan menciptakan keterbukaan¹⁸

C. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antar Buruh dan Majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, siburuh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan si majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah. Aloysius Uwiyono mengungkapkan bahwa¹⁹ dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan social, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/ sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja

¹⁸ Masitah Pohan. *Op., Cit.*, halaman 28

¹⁹ Aloysius Uwiyono, dkk. *Op., Cit.*, halaman 52

menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.²⁰

Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.²¹ Jadi hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang konkret atau nyata.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan)

Apabila perjanjian kerja yang dibuat pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana disebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

²⁰ Husni Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 65

²¹ Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 45.

Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial meliputi:

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan PHK
4. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

- a. Meninggalnya pengusaha
- b. Beralihnya hak perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) : perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (*take over*/akuisisi/divestasi), pewarisan atau hibah.

Pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan (perjanjian) kerja dengan pekerja/buruh (setelah melalui perundingan). Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh ber hak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya perintah dan adanya upah. Dalam pengertian hubungan kerja diatas, hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut :

- a. Adanya pekerjaan

Suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek

perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk pengusaha sesuai isi perjanjian kerja. Dalam bukunya, Abdussalam dan Adri desasfuryanto mengungkapkan²² bahwa pekerjaan yang ditetapkan itu pada umumnya harus dilakukan oleh buruh itu sendiri, lebih-lebih jika yang menjadi dasar perjanjian kerja adalah kecakapan dan keahlian buruh yang bersangkutan. Pada umumnya buruh tidak berhak dengan begitu saja mengirimkan seorang penggantinya.

b. Ada upah

Kebijakan pengupahan ini ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada para pekerja atau buruh²³ sehingga upah harus ada dalam setiap hubungan kerja sebagai balasan atas jasa buruh yang bekerja. Upah dalam Pasal 1 butir 30 UU No. 30 tahun 2003 adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

c. Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Berada dibawah perintah

²² Abdussalam dan Adri desasfuryanto. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: PTIK, halaman 63

²³ Eko Wahyudi, dkk.*Op., Cit*, halaman 128

pengusaha.

Apabila dikaji lebih jauh sebenarnya fungsi pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial meliputi:²⁴

1. Menjaga kelancaran/meningkatkan industri
2. Memelihara/menciptakan ketenangan kerja.
3. Mencegah/menghindari pemogokan
4. Ikut menciptakan serta memelihara stabilitas social.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terdiri atas hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja dengan pengusaha di dasarkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

D. Pemutusan Hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak.

²⁴ Asri wijayanti. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: PT. Sinar Grafika, halaman 62

Istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya masalah hubungan industrial menyangkut aspek social budaya, psikologi, ekonomi, politik hukum, dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.²⁵

Lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, financial. Sebab:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja telah kehilangan matapencahariannya.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai pengganti.

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Dengan demikian pemutusan hubungan

²⁵ *Ibid.*, halaman 56

kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh.

Undang-Undang No 12 Tahun 1964 hanya mengatur masalah pemutusan hubungan kerja diperusahaan swasta, sedangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut dalam Pasal 150 ditentukan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain. Adapun upaya yang dilakukan agar mengurangi konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha yaitu:²⁶

- 1) Melaksanakan keseluruhan hak normatif pekerja, yaitu melaksanakan secara konsekuen ketentuan perundang-undangan maupun yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah atau perjanjian kerja bersama;
- 2) Perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, yaitu perhatian diberikan oleh perusahaan seperti pembayaran upah minimum sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah tanpa harus menunggu para pekerja menuntut atas upah tersebut;
- 3) Mengembangkan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi dapat dikembangkan dengan berbagai cara misalnya dengan pengangkatan

²⁶ Simanjuntak, S. Hasibuan, H.A.L. & Mubarak, R. 2017, *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan Kepada Pekerja pada Putusan No.36/G/2014/PHI Medan*) Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, 4 (1): 19-24, halaman 22

perwakilan tiap unit, penyediaan kotak saran, serta komunikasi melalui atasan langsung;

- 4) Menyediakan fasilitas yang diperlukan, yaitu perlu identifikasi kebutuhan fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja sesuai kemampuan perusahaan, misalnya tempat ibadah, kantin, kamar kecil/wc, fasilitas olahraga dan lain-lain
- 5) Mendorong berfungsinya kelembagaan/ sarana hubungan industrial (serikatpekerja, bipartit, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.

a. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja :

1) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Hubungan kerja dapat berakhir demi hukum, hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, putus demi hukum bila waktu yang ditentukan itu lampau. Dengan habisnya waktu berlakunya itu, hubungan kerja putus dengan sendirinya. Artinya tidak diisyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran.²⁷ Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1903e KUH Perdata menyebutkan: “Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun *reglement* atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan”. Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya

²⁷ Iman Soepomo. 2019. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan, halaman 95

namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak.

2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian Pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari buruh/pekerja itu sendiri.

Tenaga buruh yang terutama menjadi kepentingan majikan, merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi buruh, sehingga buruh itu selalu haus mengikuti tenaganya ketempat dan pada saat majikan itu. Dengan demikian maka buruh juga *Jasmaniah* dan *Rohaniah tidak bebas*.²⁸ Pekerja atau buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3) Pemutusan hubungan kerja oleh Majikan/Pengusaha

Sesungguhnya pihak pengusaha enggan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena pekerja yang ada dapat dikatakan sebagai pekerja yang telah mempunyai pengalaman dalam pelaksanaan kerja diperusahaannya, walaupun baru

²⁸ *Ibid.*, halaman 7

satu atau dua bulan, pembinaan terhadap mereka tinggal sekedar untuk lebih memantapkan produktifitas kerjanya.²⁹ Pasal 158 ayat (1) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- f. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- g. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

4) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh

²⁹ Asri Wijayanti. *Op., Cit.*, halaman 166

pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh Pengadilan Negeri. Abdussalam menguraikan³⁰ bahwa Pengadilan Hubungan industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 orang, yakni seorang Hakim Peradilan Negeri dan 2 orang Hakim Ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/organisasi buruh

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh akan tetap berlangsung dengan baik apabila kedua belah pihak yang saling membutuhkan tersebut dapat saling menjaga keharmonisan. Pemutusan hubungan kerja dapat dihindari jika pengusaha dan pekerja/buruh tidak melanggar berbagai ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi dasar pengusaha dan pekerja/buruh dalam menjalankan hubungan kerja yang melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kesalahan atau pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh salah satu pihak, pengusaha atau pekerja/buruh, sudah ditentukan sanksinya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama. Sanksi pelanggaran bagi pekerja/buruh yang paling berat dalam hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja itu sendiri yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang bekerja pada pihak lain dalam hal ini pengusaha berada di bawah pimpinan

³⁰ Abdussalam dan Adri desasfuryanto. *Op., Cit.*, halaman 177

pengusaha maka kewajiban terpenting bagi pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha.³¹

b. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pemberhentian karyawan apakah yang sifatnya kehendak perusahaan, kehendak karyawan maupun karena undang-undang harus betul-betul didasarkan kepada peraturan, jangan sampai pemberhentian karyawan tersebut menimbulkan suatu konflik atau yang mengarah kepada kerugian kepada dua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan.

Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemberhentian karyawan:³²

- 1) Bila kehendak perusahaan dengan berbagai alasan untuk memberhentikan dari pekerjaannya perlu ditempuh terlebih dahulu adalah harus diadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila musyawarah menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan atau instansi yang berwenang memutuskan perkara.
- 2) Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan kepada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta ijin terlebih dahulu kepada Dinas terkait atau berwenang.

³¹ Sonhaji. 2019. Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 1, halaman 62

³² Wasis, "Pengaruh Pemberhentian Karyawan Terhadap Perusahaan", <http://wasis-hanyaingin.blogspot.com/2011/07/v-behaviorurldefaultvml-o.html>, diakses Minggu, 25 Oktober 2020, pukul 15.00 WIB

- 3) Bagi karyawan yang akan pensiun, dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula terhadap karyawan yang akan mengundurkan atau atas kehendak karyawan diatur atas sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

c. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, agar tidak terjadi hal semena-mena yang dilakukan pengusaha, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan. Dalam pengertian ini pemerintah tidak melarang secara umum untuk memberhentikan karyawan dari pekerjaannya. Beberapa alasan karyawan diberhentikan dari perusahaan yakni:³³

1. Undang-undang, Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan, antara lain anak-anak karyawan WNA, karyawan yang terlibat organisasi terlarang.
2. Keinginan perusahaan
3. Keinginan Karyawan
4. Pensiun, memensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu.

³³ Amalia MT, “Pemutusan Hubungan Kerja” https://dinus.ac.id/repository/docs/ajar/MSDM_13_-_PHK.pdf, diakses Minggu, 25 Oktober 2020, pukul 15.30 WIB

5. Kontrak Kerja Berakhir, beberapa perusahaan sekarang ini banyak mengadakan perjanjian kerja dengan karyawannya di dalam suatu kontrak dimana di dalamnya, disebutkan masa waktu kerja atau masa kontraknya. Dan ini alasan juga tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila kontrak kerja tersebut diperpanjang.
6. Meninggal Dunia
7. Perusahaan Dilikuidasi, dalam hal perusahaan dilikuidasi masalah pemberhentian karyawan diatur dengan peraturan perusahaan, perjanjian bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menentukan apakah benar atau tidak perusahaan dilikuidasi atau dinyatakan bangkrut harus didasarkan kepada peraturan perundang-undangan.

d. Larangan dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, dalam teori perjanjian masyarakat, orang yang taat dan tunduk pada hukum oleh karena berjanji untuk menaatinya. Hukum dianggap sebagai kehendak bersama, suatu hasil consensus dari segenap masyarakat.³⁴ Sehingga berdasarkan kesepakatan itu, pemerintah wajib melindungi hak-hak manusia melalui pembentukan suatu peraturan hukum sebagai suatu kebijakan.

Untuk melindungi karyawan dari tindakan PHK, maka pemerintah telah mendapatkan kebijakannya sebagai tertuang di dalam undang-undang. Dalam

³⁴ Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi. 2007. *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, halaman 83

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

1. Pekerja berhalangan masuk karena sakit perut menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
2. Pekerja berhalangan Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerjaan mengerjakan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. Pekerja menikah.
5. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerjaan lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
6. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
7. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan.
8. Karena perbedaan yang paham, agama, aliran politik, suku, wana kulit, golongan, jenis kelami, kondisi fisik atau status perkawinan.

9. Pekerjaan dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

e. Perlindungan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya melalui Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Jika PHK tidak bisa dihindarkan, tetap 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.

Melihat hal tersebut, berarti PHK harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu. Barulah apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud adalah mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial dan pengadilan hubungan industrial.

Di Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan jika PHK tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum. Artinya, PHK sepihak tersebut dianggap tidak pernah terjadi dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala

kewajibannya. Menurut Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia.
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (untuk PKWT).
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Kewajiban karyawan adalah melakukan pekerjaan pekerjaan yang harus dilakukan sendiri, meskipun dalam keadaan tertentu dengan izin pengusaha/pimpinan dapat diwakilkan. Karyawan wajib menaati peraturan dan petunjuk yang diberikan oleh pimpinan dan wajib mengganti kerugian bila karyawan melakukan kesalahan.³⁵ Jika perusahaan melakukan PHK secara sepihak/sewenang-wenang, maka langkah yang dapat ditempuh sebagai perlindungan hukum adalah melaporkan tindakan perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota karena merupakan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

³⁵ Masitah Pohan. *Op., Cit.*, halaman 128

f. Dampak Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Prinsip dasar suatu hubungan kerja adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan. Harmonisasi hubungan kerja akan menciptakan produktifitas yang baik secara berkesinambungan. Dampak positifnya buruh bekerja untuk mencapai perkembangan sosial dan ekonomi yang layak dan dinamis.³⁶

Dampak Krisis Global sudah sampai ke Indonesia saat ini, banyak perusahaan-perusahaan besar yang tidak mau harus memberhentikan karyawan dan buruh yang bekerja. Dampak dari PHK ini bisa saja mengakibatkan kita stress dan putus asa, hanya saja jangan sampai berlarut-larut, perjalanan hidup kita masih panjang sampai ke anak cucu coba ambil hikmahnya saja. Pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif yaitu sebagaiberikut:

Dampak negatif bagi pekerja/buruh:

- a) Yang terkena PHK bisa jadi stress memikirkan kemana lagi jalan keluar yang harus dilakukan untuk membiayai kelangsungan hidup
- b) Meningkatnya jumlah pengangguran.
- c) Tingkat criminal akan meningkat
- d) Kehilangan pekerjaan tetap
- e) Berkurangnya penghasilan pekerja/buruh

Adapun manfaat secara positifnya yaitu:

- a) Pengalaman hidup bertambah yang bisa membuat kita hidup jauh lebih

³⁶ Jusri Mudjrimin. 2015. *Tinjauan Hukum Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Sektor Pengupahan Buruh*, Jurnal Hukum Lagaligo, Volume 1 No. 1, halaman 110

baik dari sekarang (manfaatkan segala peluang yang ada jangan pernah memikirkan gengsi sekecil apapun kerja itu, lakukan segala sesuatu disaat ada peluang jangan lepas dan peganglah erat lebih baik melakukan daripada diam saja selama itu adalah masih positif.

- b) Berpikir optimis bahwa tak ada masalah yang tidak ada jalan penyelesaiannya asal kita mampu melawan diri kita sendiri, penghambat paling besar bagi kita untuk berkembang adalah diri kita sendiri.

BAB III PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. 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*)³⁷.

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

³⁷ Imam Soepomo. 2000. *Op., Cit.*, halaman 96-97.

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:

“Hukum ialah keseluruhan peraturan bagi kelakuan atau perbuatan manusia didalam masyarakat, “yang pelaksanaannya dapat dipaksakan” yang bertujuan mendapatkan tata atau damai dan keadilan.”³⁸

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

³⁸ R. Soeroso. 2016. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 66

menjamin tidak timbulnya masalah dalam hubungan kerja. Salah satu saran yang terpenting dalam mengatasinya adalah melalui komunikasi, yang teratur disegala tingkat.³⁹ 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,⁴⁰ 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 pemutusan 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

³⁹ Adrian Sutedi. *Op., Cit.*, halaman 3

⁴⁰ R. Soeroso. *Op., Cit.*, halaman 203

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.⁴¹ Adapun yang memberi kekuatan *eksekutorial* pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ke-Tuhanan Yang Maha Esa”

Putusan pengadilan yang memerlukan pelaksanaan adalah putusan yang bersifat menghukum (*kondemnator*). Pelaksanaan tersebut memerlukan bantuan dari pihak yang kalah berpekar, 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.⁴² Pada prinsipnya hanya putusan

⁴¹ Abdulkadir Muhammad. 2015. *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, halaman 177.

⁴² *Ibid.*, halaman 227

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.

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:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
3. 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.

4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.907/Men.PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
5. 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.
6. Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/Men/SJ-Hk/VII/2005 perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan.

B. 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 tu 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 kehendaknya⁴³

Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan dan jaminan

⁴³ C. S. T. Cansil. 2002. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, halaman 33

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.⁴⁴ 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 berpekar tidak

⁴⁴ Adrian Sutedi. *Op., Cit.*, halaman 6

dikenakan biaya 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 faktor 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 hukum 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 penulis 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.

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

1. Identitas para pihak

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

a. Penggugat

Nama : WILLIAM WINATA

Tempat/TanggalLahir : Medan, 25 Juli 1970

U mur : 49 Tahun.

JenisKelamin : Laki-Laki.

Agama : Budha

WargaNegara : Indonesia.

Alamat : Jl. Madong Lubis No.26-HMedan

Pekerjaan : Karyawan Swasta.

b. Tergugat

PT. ASURANSI JIWA KRESNA, beralamat di 18 Parch Place SCBD Tower C Lantai 3, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 52 – 53 Jakarta Selatan – 12190, Untuk selanjutnya disebut sebagai Pengusaha.

2. 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 bipartit 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 perincian sebagai berikut: WILLIAM WINATA, bekerja mulai tanggal 03 Oktober 2011 atau masa kerja 6 (enam) Tahun lebih dengan upah Rp.3.180.000,- per bulan.

- Uang pesangon: $2 \times 7 \times \text{Rp. } 3.180.000, = \text{Rp.}44.520.000, -$
- Uang penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp. } 3.180.000, = \text{Rp.}9.540.000, -$
- Uang penggantian hak: $15\% \times \text{Rp. } 59.500.000, = \text{Rp.}8.104.000, -$
- Upah mulai bulan Juli s/d Nopember 2017/5X Rp. 3.180.000=
Rp.15.900.000, -
- Upah proses sebagaimana Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2015 (6 bulan upah) $6 \times \text{Rp.}3.180.000, = \underline{\text{Rp.}19.080.000, -}$
Jumlah= $\text{Rp.}97.149.000, -$

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 ParaPenggugat.
- 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 hukum 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 lewatemail.
- 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 lewatemail.
- 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 kepadaPenggugat, 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 danP-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, bahwapada 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 lewat email.

- l. Menimbang, bahwa pada tanggal 05 Juli 2017 Tergugat mengirimkan surat perihal Surat 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 lewat email.
- 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 Hubungan kerja (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

- a. Menyatakan Tergugat yang telah dipanggil dengan patut tetapi tidak hadir.
- b. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan verstek.
- c. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugatsejak dibacakan putusan ini.
- d. 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).
- e. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses selama 6 bulan sebesar Rp.19.080.000,00 (sembilan belas juta delapan puluh ribu rupiah).
- f. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.

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

6. Analisis

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.⁴⁵

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

⁴⁵ Lalu Husni. *Op., Cit.*, halaman 8

mengakibatkan memperpanjang barisan pengangguran.⁴⁶

Suatu putusan pengadilan tidak ada artinya apabila tidak dilaksanakan, oleh karena itu putusan hakim mempunyai kekuatan hukum *eksekutorial* yaitu kekuatan untuk dilaksanakan apa yang menjadi ketetapan dalam putusan itu secara paksa dengan bantuan alat-alat negara. Adapun yang yang memberikekuatan *eksekutorial*. Pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ke-Tuhanan 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 penulis juga menganggap bahwa putusan ini tidak

⁴⁶ Adrian Sutedi. *Op., Cit.*, halaman 15

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 esekusi 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 itu dijalankan.
- (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 putusan itu.

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 sukarela 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 diletakan 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.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. 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/serikat buruh, 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.
2. 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.

3. 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 *guidence* 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.

B. SARAN

1. Perlu meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan hukum di kalangan pengusaha/ perusahaan diwilayah hukum Pengadilan Negeri Medan untuk menghargai dan menaati Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat upaya hukum yang dilakukan pengusaha/ tergugat hanya sekedar mengulur-ngulur waktu pembayaran kepada penggugat /pekerja sesuai amarputusan.
2. Diharapkan keseriusan Pemerintah melalui Mahkamah Agung R.I. dalam

memperhatikan nasib pekerja/buruh yang sedang mencari keadilan karena masih terdapat kendala dalam pembiayaan eksekusi di Pengadilan Negeri, dan harus ada jalan keluarnya sehingga jangan sampai eksekusi yang dimohonkan menumpuk di Pengadilan Negeri.

3. Perlu adanya aturan yang jelas terhadap perusahaan atau pengusaha sebagai tergugat yang tidak bersedia melaksanakan putusan secara sukarela sejak putusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dengan harapan proses peradilan tidak sampai pada tingkat proses eksekusi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Abdulkadir Muhammad. 2008. *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Bandung: B PT. Citra Aditya Bhakti
- . 2010. *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Abdussalam dan Adri desasfuryanto. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: PTIK
- Aloysius Dwiyono dkk. 2000. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Press
- Asri wijayanti. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: PT. Sinar Grafika
- C. S. T. Cansil. 2002. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Eko Wahyudi dkk. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafikas
- 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
- Kertasapoetra.G, dkk. 1988, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta
- Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi. 2007. *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Peter Mahmud Marzuki. 2017. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana

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

Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press

B. Jurnal

Jusri Mudjrimin, Tinjauan Hukum Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Sektor PengupahanBuruh, Jurnal Hukum Lagaligo, Volume 1 No. 1, Apr. 2015.

Simanjuntak, S. Hasibuan, H.A.L. & Mubarak, R. Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan Kepada Pekerja pada Putusan No.36/G/2014/PHI Medan) Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, 4 (1): 19-24. 2017

Sonhaji, Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja, Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 1, March 2019.

C. Internet

Amalia MT, “Pemutusa Hubungan Kerja” https://dinus.ac.id/repository/docs/ajar/MSDM_13_-_PHK.pdf, diakses Minggu, 25 Oktober 2020, pukul 15.30 WIB

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, 15 maret 2020, pukul 15.00 WIB.

Portal Media Pengetahuan Online, “*Pengertian Perusahaan Asuransi dan Polis Asuransi (Lengkap)*” melalui<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2016/10/pengertian-perusahaan-asuransi-dan-polis-asuransi-lengkap.html>, diakses Minggu, 15 maret 2020, pukul 15.00 WIB.

UINSUSKA, “*Pengertian Tinjauan Yuridis*”, Bab II Tinjauan Pustaka, melalui http://repository.uinsuska.ac.id/15674/8/8.%20BAB%20III__2018212IH.pdf,diakses Minggu, 15 maret 2020, pukul 15.00 WIB.

Wasis, ”Pengaruh Pemberhentian Karyawan Terhadap Perusahaan”, <http://wasis-hanyaingin.blogspot.com/2011/07/v-behaviorurldefaultvml-o.html>, diakses Minggu, 25 Oktober 2020, pukul 15.00 WIB